

Juho Siitonen

SUOMALAINEN, RUOTSALAINEN JA VIROLAINEN  
KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS

Merenkulun koulutusohjelma  
2014

# SUOMALAINEN, RUOTSALAINEN JA VIROLAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS

Siitonen, Juho  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Merenkulun koulutusohjelma  
Huhtikuu 2014  
Ohjaaja: Roos, Ninna  
Sivumäärä: 59  
Liitteitä: 3

Asiasanat: työehtosopimus, kansipäällystö, merimies, työaika

---

Opinnäytetyön aiheena oli perehtyä suomalaiseen työoikeuteen erityisesti kansipäällystön osalta ja vertailla suomalaista, ruotsalaista ja virolaista kansipäällystön työehtosopimusta. Opinnäytetyö pyrkii selvittämään työehtosopimuksen rakenteen ja siihen vaikuttavan lainsäädännön – mistä yleensä työmarkkinaosapuolet voivat sopia keskenään?

# FINNISH, SWEDISH AND ESTONIAN COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT FOR DECK OFFICERS

Siitonen, Juho

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Maritime Management

April 2014

Supervisor: Roos, Ninna

Number of pages: 59

Appendices: 3

Keywords: collective bargaining agreement, deck officers, seaman, working hours

---

The purpose of this thesis was to introduce the Finnish collective bargaining system in particular of deck officers and to compare it with the Swedish and Estonian system. The national legislation sets the frame for collective bargaining agreements. Mandatory laws restrain the issues that can be settled with the collective bargaining agreements.

## ALKUSANAT

Tämän työn tarkoitus oli alun perin selvittää itselleni kansipäälystön työehtoja. Toivon että työstäni olisi hyötyä myös niille, jotka ovat kiinnostuneet aiheesta. Haluan kiittää ohjaajaani, merikapteeni Ninna Roosia ja isääni, varatuomari Matti Siitosta. Ilman heidän asiallisia kommenttejaan työstä ei olisi varmasti tullut mitään.

Helsingissä 17.4.2014

Juho Siitonen

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

## ALKUSANAT

## LYHENTEITÄ JA KÄSITTEITÄ

1	JOHDANTO .....	8
1.1	Tutkimuksen aihe .....	8
1.2	Tutkimuksen perustana oleva aineisto ja sen rajaus.....	9
1.3	Tutkimuksen rakenne .....	10
1.4	Tutkimuskysymykset.....	10
1.5	Ongelmat tutkimuksessa.....	10
2	SUOMALAINEN TYÖEHTOSOPIMUSMALLI.....	11
2.1	EU ja ILO .....	11
2.2	Työehtosopimuslaki 436/1946 .....	11
2.3	Työehtosopimuksen luonne.....	12
2.3.1	Työehtosopimus - normisopimus .....	12
2.3.2	Normimääräykset, velvoitemääräykset, soveltamisohjeet ja suositukset....	13
2.4	Työehtosopimukseen sidotut .....	14
2.5	Työrauhavelvoite.....	15
2.6	Työnseisaus ja työtaistelutoimet .....	15
2.7	Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen .....	16
3	SUOMALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS.....	18
3.1	Työlainsäädännön erikoispiirteitä merimiesten osalta .....	18
3.1.1	Merityösopimuslaki 756/2011 .....	18
3.1.2	Merityöaikalaki 296/1976 .....	19
3.1.3	Merimiesten vuosilomalaki 433/1984 .....	21
3.1.4	Maritime Labour Convention 2006 .....	21
3.2	Kansipäällystön työehtosopimus .....	22
3.2.1	Yleistä ulkomaanliikenteen päällystön työehtosopimuksista.....	22
3.2.2	Päätyöehtosopimus .....	23
3.2.2.1	Runkosopimus .....	23
3.2.2.2	Päälliköiden täydentävä sopimus.....	25
3.2.2.3	Perämiesten täydentävä sopimus.....	26

3.2.2.4	Matkustaja-alussopimus .....	26
3.2.2.5	Takuupalkkasopimus .....	27
3.2.3	Yleiset sopimukset .....	29
3.2.4	Työehtosopimuspytökirjat ja palkat .....	32
4	RUOTSALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS .....	35
4.1	Ruotsalaisen työlainsäädännön erikoispiirteitä merimiesten osalta .....	35
4.1.1	Yleistä ruotsalaisesta työlainsäädännöstä .....	35
4.1.2	Merimiehet .....	36
4.2	Kansipäällystön työehtosopimus .....	37
4.2.1	Yleistä kansipäällystön työehtosopimuksista .....	37
4.2.2	Päälliköt .....	37
4.2.3	Perämiehet .....	40
4.2.4	Perämiesten matkustaja-alussopimus .....	42
4.2.5	Palkat, palkanlisät ja lisäsopimukset .....	43
5	VIROLAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS .....	44
5.1	Virolaisen työlainsäädännön erikoispiirteitä merimiesten osalta .....	44
5.2	Kansipäällystön työehtosopimus .....	46
5.2.1	Yleistä .....	46
5.2.2	Viking Linen Helsinki - Tallinna-työehtopimus .....	46
6	ANALYYSI .....	51
6.1	Yleistä eri sopimuksista .....	51
6.2	Tapausesimerkki .....	51
7	YHTEENVETO .....	53
	LÄHTEET .....	54
	LIITTEET	
	LIITE 1 SUOMALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN PALKKALIITE	
	LIITE 2 RUOTSALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN PALKKALIITE	
	LIITE 3 VIROLAISEN SOPIMUKSEN PALKKALIITE	

## LYHENTEITÄ JA KÄSITTEITÄ

**ILO** International Labour Organization; kansainvälinen työjärjestö

**IMO** International Maritime Organization; kansainvälinen merenkulkujärjestö

**MLC 2006** Maritime Labour Convention 2006; kansainvälinen merityösopimus

**STCW 1995** International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers;

**YK** Yhdistyneet kansakunnat; ILO ja IMO ovat YK:n alaisia

**SLPL** Suomen Laivanpäälystöliitto

**STTK** (Entinen Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto) toimihenkilökeskusjärjestö STTK

**EMSA** Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing; Viron merimiesten ammattiliitto

**SBF** Sjöbefälsförening; Ruotsin laivanpäälystöliitto

**ISPS** International Ship and Port Facility Security Code; kansainvälinen alusten ja satamien turvallisuusohjeistus

**SARF** Sjöfartens Arbetsgivareförbund; Ruotsin merityönantajien yhdistys

**Stopptörni** Satamassa työajan ulkopuolelle sijoittuva aika, jolloin kansipäälystön jäsen päivystää aluksessa, eikä voi poistua aluksesta

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen aihe

Suomessa alkoi työväen järjestäytyminen 1800-luvun lopussa. 1900-luvun alkua leimasi työntekijöiden ja työnantajien kireät välit. Vuonna 1940 työmarkkinajärjestöt tunnustivat toisensa neuvotteluosapuoliksi, josta alkoi kehitys joka johti 1960-luvulta asti vallinneeseen kolmikantaiseen tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun. Ilman työmarkkinajärjestöjä ei olisi olemassa työehtosopimuksia, jotka turvaavat työntekijöille vähimmäisehdot. Työntekijäjärjestöt ovat siis neuvotelleet työntekijöille valmiiksi ehdot, joita työnantajan on noudatettava työ sopimusta tehdessään työntekijän kanssa. Suomessa valtiovalta on perinteisesti osallistunut työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kanssa neuvotteluihin (TEM 3/2013, 5).

Jotta voisi ymmärtää mistä on kyse suomalaisessa kansipäällystön työehtosopimuksessa, on ymmärrettävä suomalainen työehtosopimusmalli yleisellä tasolla. Vaikka työehtosopimukset ovat olleet käytössä Suomessa jo jonkin aikaa, voidaan puhua kansainvälisessä merenkulussa melko tuoreesta ilmiöstä. Muinaiset foinikialaiset eivät varmasti olisi osanneet aavistaa että vielä tulevaisuudessa katsotaan taulukosta ylityökorvauksen suuruutta pyhäpäivien osalta. Pyrinkin esittelemään työssäni suomalaista työoikeus- ja työehtosopimusjärjestelmää, joka on pohjana suomalaiselle kansipäällystön työehtosopimukselle. Myös muiden vertailumaiden osalta pyrin tekemään nopean katsauksen lakeihin ja sopimuksiin, jotka luovat puitteet työehtosopimuksille, kuitenkin suppeammin kuin Suomen osalta.

Tutkimusmenetelmä on laadullinen kirjallisuuskatsaus alaa koskeviin julkaisuihin, lakeihin ja työehtosopimuksiin. Julkaisujen avulla on tulkittu lakeja ja sopimuksia.

Erilaisten työehtojen ja palkkojen vertailu on merenkulussa varsin akuutti aihe koska Suomessakin on tätä nykyä sekamiehitettyjä laivoja, joissa osalla työntekijöistä on suomalaiset työehdot ja osalla työntekijöistä jonkun muun maan työnantajalle halvemmat ehdot. Myöskin laivoja on ulosliputettu ja yritetty ulosliputtaa (ITF & SMU vs. Viking Line ABP & OÜ Viking Line Eesti, EUT 2007, TEM 2011, 65 - 70)



Suomessa jo vuosikymmeniä sitten. Suomen ja Ruotsin välisessä matkustajalaivaliikenteessä on palkansaajajärjestöjen suostumuksella voinut käyttää suomalaista tai ruotsalaista työehtosopimusta. Idean tähän aiheeseen sainkin työskennellessäni 2. perämiehenä Viking XPRS-aluksessa vuonna 2013. Alus oli rekisteröity Ruotsiin, joten työehtosopimus oli ruotsalainen ja palkka määriteltiin kruunuissa. Tammikuussa 2014 Viking Line liputti aluksen Viroon ja samalla ulkoisti miehityksen Euro Work-yritykselle. Minulle tarjottiin perämiehen paikkaa virolaisella työehtosopimuksella, josta kieltäydyin. Tämän tutkimuksen tavoite onkin selvittää eri kansipäällystön työehtosopimusten rakenteet, jotta voisi ymmärtää sopimusten olennaisen sisällön.

## 1.2 Tutkimuksen perustana oleva aineisto ja sen raja

Suomalaista, ruotsalaista ja virolaista työoikeutta koskeva aineisto on lähinnä työ- ja elinkeinoministeriön internet-sivuilla julkaistuja esitteitä ja selvityksiä. Olen pyrkinyt rajaamaan käsittelyyn kansipäällystön työehtosopimuksen ymmärtämisen kannalta keskeisimmät asiat. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisujen lähdeviittausten avulla olen myös löytänyt paljon hyödyllistä materiaalia. Finlex on oikeusministeriön Suomen oikeudellisen aineiston julkinen ja maksuton internet-palvelu, josta olen lainannut lakeja ja asetuksia koskien työoikeutta sekä merityöoikeutta, täydennettynä hallituksen esityksillä, jotka tarkentavat lakien sisältöä. Ruotsin valtiopäivien internet-sivuilta löysin myös merenkulkijaa koskevat keskeiset lait. Olen myös hakenut kansainvälisen työjärjestö ILO:n internet-sivuilta materiaalia koskien Maritime Labour Convention 2006-sopimusta.

Työehtosopimukset olen hakenut eri maiden ammattiliittojen internet-sivuilta, pois lukien virolaisen Viking XPRS:n sopimuksen, jonka sain alukselta. Olen keskittynyt työssäni ulkomaan liikenteessä olevien kauppa-alusten kansipäällystön työehtoihin ja palkkaukseen. Linjaluotsiperämiehet ja pientonniston olen rajannut työn ulkopuolelle.

Käsittelen työssäni kansipäällystön työehtosopimuksia ja niiden pohjalla olevaa kansallista ja kansainvälistä lainsäädäntöä. Olen rajannut käsittelyn ulkopuolelle eläk-

keet, verot, mahdolliset sosiaaliturvamaksut sekä valtion tuet varustamoille. Edellä mainitut asiat ovat varmasti merkittäviä tekijöitä kun varustamot päättävät laivojensa lipuista kuten ne ovat merkittäviä myös työntekijälle. Kehotankin aiheesta kiinnostuneita, vailla opinnäytetyöaihetta olevia alani opiskelijoita tutkimaan näitä edellä mainitsemiani aiheita.

### 1.3 Tutkimuksen rakenne

Johdanto-osassa esittelen aiheen, käyttämäni aineiston, työn rakenteen, tutkimuskysymykset sekä tutkimustani vaikeuttaneet ongelmakohdat. Toinen luku on yleissivistävä paketti suomalaisesta työehtosopimusmallista. Luvut 3-5 esittelevät tutkimieni maiden työoikeudellista käytäntöä, lakeja ja työehtosopimuksia. Edellä mainittujen analyysi ja vertailu tapahtuu luvussa 6. Lopussa on yhteenveto ja loppusanat.

### 1.4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen olennaisimmat kysymykset ovat:

- Mikä on suomalainen työehtosopimus?
- Miten suomalainen työehtosopimus vaikuttaa työnantajiin ja työntekijöihin?
- Minkälaisia työehtosopimuksia kansipäällystöllä on Suomessa, Ruotsissa ja Virossa?
- Miten suomalainen, ruotsalainen ja virolainen kansipäällystön työehtosopimus eroaa toisistaan?

## 1.5 Tutkimuksen ongelmat

Suurimmaksi ongelmaksi arvasin jo ennen työn varsinaista aloitusta virolaisten työehtosopimusten saatavuuden vain viroksi ja venäjäksi. Sain kuitenkin virolaisen sopimuksen suomeksi käännettynä. Suomalaisen ja ruotsalaisen sopimuksen osalta samanlaisia ongelmia ei ollut. Myöskään virolaista sopimusta ei ollut internetissä kaikkien saatavilla. Luonnollisesti lakitekstin tulkinta aiheutti ongelmia ja turvauduin muutamissa kohdissa lainoppineiden neuvoihin. Työn edetessä huomasin myös että virolainen työehtosopimus ei ole erilaisen työoikeusjärjestelmän takia täysin vertailukelpoinen suomalaisen ja ruotsalaisen työehtosopimuksen kanssa.

## 2 SUOMALAINEN TYÖEHTOSOPIMUSMALLI

### 2.1 EU ja ILO

Suomi liittyi Euroopan unioniin 1.1.1995 ja on sen jälkeen hyväksynyt 20.5.1999 Euroopan ihmisoikeussopimuksen 63/1999 sekä 14.6.2002 Euroopan sosiaalisen peruskirjan 80/2002, jotka turvaavat osaltaan työntekijöiden etuja ja oikeuksia (TEM 2011, 19 - 20, 65 - 70).

ILO on YK:n alainen maailman työjärjestö, jonka jäsen Suomi on. ILO pyrkii sopimuksillaan ja toiminnallaan edistämään työntekijöiden oikeuksia ja etuja maailman laajuisesti (About the ILO 2014).

Suomen jäsenyys EU:ssa ja ILO:ssa rajoittaa Suomen kansallista päätäntävaltaa myös työoikeudelliselta kannalta. Ei voida kuitenkaan sanoa, että Suomen olisi pitänyt merkittävästi muuttaa kehityksen suuntaa esimerkiksi EU:n liittymisen jälkeen, sillä esimerkiksi työehtosopimuslaki 436/1946 on edelleen vuodelta 1946 (kts. luku 3.1.4).

## 2.2 Työehtosopimuslaki 436/1946

1§:

*”Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.”*

Työehtosopimuslakiin on kirjattu periaatteet, joiden perusteella työmarkkinajärjestöt voivat sopia työehdoista. Työehtosopimusten keskeisimmät tehtävät ovat työehtojen vähimmäistason turvaaminen työntekijöille sekä työrauhavelvoite työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Työrauhavelvoitteen mukaisesti osapuolten tulee pidättäytyä työtaistelutoimista työehtosopimuksen voimassaoloaikana (TEM 3/2013).

Työnantajapuolelta työehtosopimuksen voi solmia yksi tai useampi työnantaja tai työnantajien rekisteröity yhdistys. Työntekijäpuolelta sopimuksen voi solmia rekisteröity työntekijäin yhdistys. Työehtosopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Kuitenkin yli neljän vuoden määräaikainen sopimus on neljän vuoden voimassaolon jälkeen voimassa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus (TEM 3/2013, 5 - 7).

Työehtosopimusten tulkinnalliset erimielisyydet käsitellään työtuomioistuimessa. Mikäli työsuhteissa on ristiriidassa noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työsuhteissa niiltä osiltaan mitätön ja työehtosopimuksen ehdot korvaavat mitätöidyt ehdot, mikäli ne ovat työntekijälle edullisemmat (TEM 3/2013, 30 - 31).

## 2.3 Työehtosopimuksen luonne

### 2.3.1 Työehtosopimus – normisopimus

Työehtosopimuksen vaikutukset siihen sitoutuneiden osapuolten kannalta ovat merkittävät. Työehtosopimuksen nojalla voidaan asettaa sopijajärjestön jäsenyönantajille ja -tekijöille velvoitteita koskien heidän keskinäisiä työsuhteitaan. Työehtosopimuksella sovitaan siis tulevien sopimusten sisällöstä. Työehtosopimusta voidaankin

edellä mainittujen seikkojen takia kutsua normisopimukseksi (Saloheimo 2012, 2 - 3). Normisopimus on sopimus, joka määrittää ehkä tulevaisuudessa solmittavien sopimusten sisällön. Työehtosopimus edustaa siis normisopimusta mitä suurimmassa määrin (TEM 12/2013, 20 - 21, Sarkko 1973, 4 - 5).

Työsopimusvapauden rajoittaminen työehtosopimuksella on usein perusteltu osapuolten välisen tasapainon saavuttamiseksi. Työsuhteessa työnantaja on lähes poikkeuksetta vahvempi osapuoli. Työehtosopimuksen pakottavalla osalla halutaan turvata työntekijän oikeudet työsuhteessa (Sarkko 1973, 5). Nykyisin on myös luotu mahdollisuus paikalliselle sopimiselle, jossa työsopijaosapuolet voivat sopia ehdoista itse. Työehtosopimus määrittää kuitenkin kohdat, joista voidaan sopia paikallisesti, joten työehtosopimuksen pakottavasta osasta poikkeava paikallinen sopimus on mitätön (TEM 12/2013, 20 - 21).

### 2.3.2 Normimääräykset, velvoitemääräykset, soveltamisohjeet ja suositukset

Työehtosopimukseen sisältyy normimääräyksiä ja velvoitemääräyksiä sekä mahdollisesti soveltamisohjeita ja suosituksia. Suosituksiin ei liity oikeudellista velvoittavuutta toisin kuin muihin edellä mainittuihin (TEM 12/2013, 21).

Normimääräykset ovat työehtosopimuksen osallisinta sisältöä yksittäisen työntekijän kannalta, sillä ne määrittävät työsuhteen ehdot (TEM 12/2013, 21). Normimääräykset määrittävät esimerkiksi palkan ja työajan. Normimääräysten velvoittavuus kohdistuu lähinnä työnantajaan. Normimääräykset määrittävät työnantajien ja työntekijöiden väliset oikeudet ja velvoitteet sekä ammattiyhdistyksen oikeudet ja velvoitteet suhteessa työnantajaan. Normimääräykset jaotellaan oikeuskirjallisuudessa työnormeihin ja työolonormeihin. Työnormit ovat työntekijöitä ja työnantajia velvoittavia työsuhteen ehtoja poiketen työolonormeista, jotka velvoittavat työnantajia. Työolonormit koskevat työturvallisuutta ja -viihtyvyyttä sekä luottamusmiesjärjestelmää (TEM 12/2013, 22, Sarkko 1980, 199 - 201).

Velvoitemääräykset koskevat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiä suhteita eivätkä vaikuta niin suoraan yksittäisiin työsuhteisiin kuin normimääräykset. Velvoi-

temääräykset määrittävät työehtosopimuksen voimassaoloa, osapuolten neuvotteluvelvollisuutta sekä ristiriitojen selvitysmekanismeja (TEM 12/2013, 22, Sarkko 1980, 198).

Normi- ja velvoitemääräysten oikeusvaikutukset poikkeavat toisistaan. Työehtolain 6 §:n mukaan työehtosopimuksen pakottava vaikutus voi koskea vain työehtosopimuksen normimääräyksiä. Normimääräysten tahallinen rikkominen johtaa Työehtolain 7 §:n mukaiseen hyvityssakkoon kun taas velvoitemääräysten rikkomisesta voidaan sopia osapuolten välillä sopimusvapauden rajoissa. Työnantajan tulee ensisijaisesti soveltaa työehtosopimuksen normimääräyksiä työsuhteessa eli työnantajalla on tulkintaetuoikeus. Mikäli työntekijäpuoli kokee, että työehtosopimuksen normimääräyksiä ei noudateta, tulee sen riitauttaa työnantajan tulkinta. Työehtolain 8 §:n mukaan työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen eli tässä tapauksessa työntekijöiden etua valvovan järjestön kuuluu myös valvoa työehtosopimuksen toteutuminen, riittävissä ja selvissä tulkinnoissa, työsuhteissa (TEM 12/2013, 21 - 23).

## 2.4 Työehtosopimukseen sidotut

Työehtosopimuslaki 436/1946 4 §: Työehtosopimukseen sidotut:

*”1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeenpäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;*

*2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen alayhdistyksiä; ja*

*3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa työehtosopimuksen määräyksiä.”*

Työehtosopimus sitoo sopimuksen tekeviä osapuolia, niiden alaisia sekä jäsenyhdistyksiä. Työehtosopimuksen sitovuudesta ei vapaudu vaikka eroaisi yhdistyksestä tai yläyhdistyksestä, vaan sitovuus kestää tällaisessa tapauksessa sopimuskauden loppuun. Sen sijaan jos jokin alayhdistys, työnantaja tai –tekijä liittyy työehtosopimukseen sidottuun yhdistykseen, tulee se välittömästi sidotuksi työehtosopimukseen (Saloheimo 2012, 58). Työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen ehtoja myös tapauksissa, jossa työntekijä ei kuulu mihinkään työntekijöiden etuja ajavaan yhdistykseen tai kuuluu eri alan yhdistykseen (TEM 12/2013, 21, Työehtosopimuslaki 436/1946).

Mikäli kyseessä on yleissitova työehtosopimus, työnantajan tulee soveltaa sitä, riippumatta edellä mainitusta työehtosopimukseen sidotuista. Yleissitovan työehtosopimuksen vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ja yleissitovan työehtosopimuksen voimassaoloaika määräytyy vahvistettavan työehtosopimuksen mukaisesti (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001).

## 2.5 Työrauhavelvoite

Työehtosopimuksen toinen tärkeä tehtävä vähimmäisehtojen turvaamisen lisäksi, on työrauhavelvoite. Työehtosopimuksen voimassaoloaikana työehtosopimuksen osapuolten tulee pidättäytyä työtaistelutoimista, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen osaan. Osapuolten tulee myös osaltaan valvoa työrauhan toteutumista. Työehtosopimuslain 436/1946 9 §:n mukaan työrauhavelvollisuuden rikkomisesta voidaan sopimusosapuoli tuomita hyvityssakkoon.

## 2.6 Työnseisaus ja työtaistelutoimet

Laki työriitojen sovittelusta 420/1962 määrittää osapuolten oikeudet ja mahdollisuudet käydä työtaistelua. Lain mukaisesti valtakunnansovittelijan tehtävä on edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja sovittaa työriitoja sekä edistää työehtosopimusten aikaansaamista.

Työehtosopimuksen päätyttyä työehtosopimusneuvotteluiden osapuolet voivat painostaa toisiaan työnseisauksella. Kaksi viikkoa ennen suunniteltua työnseisausta on toimitettava kirjallinen ilmoitus valtakunnan sovittelijan toimistoon ja vastapuolelle, josta ilmenee aiotun työnseisauksen syyt, alkamishetki ja laajuus. Laki työriitojen sovittelusta 420/1962 8 §: ”*Jos työriidan johdosta aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen katsotaan sen laajuuden tai työalan laadun vuoksi kohdistuvan yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai huomattavasti vahingoittavan yleistä etua, työ- ja elinkeinoministeriö voi sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä riittävän ajan varaamiseksi sovittelua varten kieltää aiottuun työnseisaukseen tai sen laajentamiseen ryhtymisen tai sen toimeenpanon enintään 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamishetkestä lukien.*” Valtakunnan sovittelija voi siis rajoittaa tai estää työtaistelutoimia, jotka vaarantavat yhteiskunnan keskeisten palvelujen toteutumisen esimerkiksi terveydenhuollossa. Valtakunnan sovittelijan tulee viipymättä aloittaa sovittelutoimet saatuaan ilmoituksen aiotusta työnseisauksesta ja määrätä sovittelupaikka ja -aika, jolloin osapuolet ovat velvollisia tulemaan neuvottelemaan. Jos muutoin sopua ei saada aikaiseksi, valtakunnansovittelijan tulee tehdä kirjallinen sovintoehdotus ja kehottaa osapuolia se hyväksymään lyhyessä ajassa. Työnantajapuolelta mahdollinen työnseisaus on työsulku ja työntekijäpuolelta esimerkiksi lakko, ylityökielto tai hakusaarto (TEM 3/2013, 29 - 31, TEM 2011, 13, 18 - 19, Työehtosopimuslaki 436/1946, Laki työriitojen sovittelusta 420/1962).

Mitä tässä alaluvussa puhutaan työtaistelutoimista, niillä tarkoitetaan uuden työehtosopimuksen syntyyn liittyviä tapahtumia ja ne tulee erottaa seuraavassa alaluvussa käsiteltävään työehtosopimuksen tulkintaan liittyviin erimielisyyksiin ja niiden ratkaisemiseen työsuhteessa.

## 2.7 Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Työehtosopimusriitojen yhteydessä tulee noudattaa neuvottelumenettelyä, joka tähtää riidan ratkaisuun ilman tuomioistuinkäsittelyä. Lähtökohtaisesti työntekijäosapuoli on riita-asiaassa tyytymätön työnantajan tulkintaan työehtosopimuksesta, jota työnantaja on tulkintaetuoikeutensa nojalla soveltanut (Saloheimo 2012, 121). Mikäli työntekijän tai luottamusmiehen ja työnantajan välillä työriita ei ratkea, osapuolten tulee



laatia erimielisyyksimuistio, josta selviää molempien osapuolten kanta erimielisyyteen yksityiskohtaisine perusteluineen. Tämän jälkeen asia viedään liittotasolle tai mahdollisesti keskusjärjestötasolle. Mikäli asia ei ratkea edellä mainitulla menettelyllä, toinen osapuoli voi viedä asian työtuomioistuimeen. Myös erityinen ratkaisulautakunta tai välimiesmenettely voi tulla kyseeseen. Työehtosopimuksen tulkinnalliset riidat tulisi ensisijaisesti ratkaista työpaikkatasolla ja siksi neuvottelumenettelyn noudattaminen onkin edellytyksenä oikeudenkäyntiin (TEM 12/2013, 23).

Laki työtuomioistuimesta 646/1974 1§: Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee riita-asiat, kun kysymys on:

- 1) työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta;*
- 2) siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten mukainen; tai*
- 3) työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta.”*

Työtuomioistuin ratkaisee viime kädessä työehtosopimuksen tulkintaan liittyvät asiat. Työtuomioistuimen päätökset ovat lopullisia ja niistä ei voi valittaa eteenpäin. Työtuomioistuin ratkaisee myös laittomasta työtaistelusta johtuvan sakon suuruuden.

Työtuomioistuimen päätös koskee yleensä työehtosopimusta ja sen noudattamista tai noudattamatta jättämistä. Esimerkiksi jos työntekijä loukkaa itsensä työpaikalla puutteellisten työolojen kanssa työtuomioistuin voi todeta että työolonormeja on rikottu ja määrätä työnantajan maksamaan hyvityssakon työntekijäliitolle. Mikäli työntekijä haluaa vaatia työnantajalta korvauksia, käsitellään kanne käräjäoikeudessa, joka todennäköisesti pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa koskien työolonormien noudattamista tai noudattamatta jättämistä (Laki työtuomioistuimesta 646/1974).

### 3 SUOMALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUSMALLI

#### 3.1 Työlainsäädännön erikoispiirteitä merimiesten osalta

##### 3.1.1 Merityösopimuslaki 756/2011

Merityösopimuslaki määrittelee merimiehen työsuhteen kannalta oleellisia asioita. Perusrunko on melko samankaltainen kuin työsopimuslaissa 55/2001, mutta merityösopimuslaissa on otettu huomioon merenkulkualan erityispiirteet. Merityösopimuslaki sisältää seuraavat luvut:

- 1. Yleiset
- 2. Työnantajan velvollisuudet
- 3. Vapaat kotimatkat
- 4. Työntekijän velvollisuudet
- 5. Perhevapaat
- 6. Lomauttaminen
- 7. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä
- 8. Työsopimuksen irtisanomisperusteet
- 9. Työsopimuksen purkaminen
- 10. Työsopimuksen päättämismenettely
- 11. Laivatoimikunta
- 12. Vahingonkorvausvelvollisuus
- 13. Erinäiset säännökset
- 14. Voimaantulo.

Merityösopimuslaki on 13. Luvun 8 §:n mukaisesti pakottavaa lainsäädäntöä pois lukien 13. Luvun 9 §:n mukaiset kohdat, joista voidaan sopia työehtosopimuksella.

Luku 13 9 §: ”Poikkeaminen työehtosopimuksella

*Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä,*

- mitä 1 luvun 6 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-edut)

- 2 luvun 4 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle)
- 10 §:ssä (sairausajan palkka) ja 17 §:ssä (palkanmaksuaika ja –kausi)
- 3 luvun 1 §:n 2 momentissa (vapaat kotimatkat lomautuksen yhteydessä)
- 6 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen)
- 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta)
- 7 luvun 9 §:ssä (työntekijäin takaisin ottaminen) sekä 10 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään.
- Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 1 luvun 4 §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä
- 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.”

Merityösopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaan työehtosopimus ei saa kuitenkaan heikentää työntekijän oikeuksia ja etuja, niiltä osin kuin Suomea sitovat kansainväliset sopimukset tai Euroopan unionin säädökset määräävät etujen ja oikeuksien vähimmäistasosta. Työnantaja saa soveltaa edellä mainittuja työehtosopimuksen määräyksiä myös niiden työntekijöiden kohdalla, jotka eivät ole suoraan sidottuja työehtosopimukseen, mutta työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta kyseisten työntekijöiden kanssa.

### 3.1.2 Merityöaikalaki 296/1976

Merityöaikalaki on myös perusrungoltaan samankaltainen kuin työaikalaki 605/1996 ja siinä on seuraavat luvut:

- 1. Yleiset säännökset
- 2. Säännöllinen työaika ja työajan sijoittaminen
- 3. Pyhäpäivinä ja lauantaina tehtävä työ
- 4. Ylityö ja lepoajat
- 5. Täydentäviä säännöksiä.

Luku 13 2 §: Poikkeukset soveltamisalasta:

*”Tätä lakia ei sovelleta työhön, jota tekee:*

*1) sellaisen aluksen päällikkö, jossa päällikön lisäksi on toimessa vähintään kaksi henkilöä, paitsi mitä 9 a, 10 ja 19 a §:ssä säädetään;*

*2) konepäällikkö ja ylin perämies, milloin heidän työtään ei ole jaettu vahtivuoroihin, paitsi mitä 9 a, 10 ja 19 a §:ssä säädetään...”*

Päällikkö ei siis kuulu merityöaikalain piiriin, mikäli aluksessa on kaksi perämiestä, pois lukien edellä mainitut pykälät, jotka koskevat vähimmäislepoaikaa, poikkeuksia ylityön teettämisestä ja lepoaikoja koskeviin rajoituksiin sekä työ- ja vahtivuoroluettelo. Yliperämies joka ei aja vahtia, ei myöskään kuulu merityöaikalain piiriin, pois lukien samat pykälät, jotka koskevat päällikköä. Luvun 5 20 a §:n mukaan merityöaikalaki on pakottavaa, pois lukien luvun 5 20 b §: Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella: *”Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 3-9, 12, 14, 19 ja 19 a §:ssä säädetään. Säännöllinen viikoittainen työaika ei kuitenkaan saa keskimäärin ylittää 40 tuntia enintään 52 viikon ajanjakson aikana.”*

Työehtosopimuksella voidaan sopia:

- työajoista, pois lukien lepoajat
- ylityön korvausperusteen määräytymisestä
- vastikkeena suoritettavasta ylityökorvauksesta
- työajan tasoittumisjärjestelmästä
- työ- ja vahtivuoroluettelosta.

### 3.1.3 Merimiesten vuosilomalaki 433/1984

Merimiesten vuosilomalaki määrittää merimiesten vuosiloman kertymiseen vaikuttavat seikat ja on perusrungoltaan samankaltainen kuin vuosilomalaki 162/2005.

#### 2 §: ”Vuosiloman pituus

*Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä.*

*Arkipäiviksi ei tätä lakia sovellettaessa lueta itsenäisyyspäivää, joulu- eikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.*

*Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään neljänätoista päivänä.”*

Merimiesten vuosilomalain 23 §:n mukaan vuosilomalaki on pakottavaa pois lukien 24 §:ssä mainittavat poikkeukset, joista voidaan sopia työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella voidaan sopia:

- vuosiloman kertymisestä, antamisesta ja jakamisesta
- vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta
- luontoiseduista vuosiloman aikana.

### 3.1.4 Maritime labour convention 2006

ILO on YK:n alainen maailman työjärjestö, jonka jäsen Suomi on. Suomi on ratifioinut 9.10.2013 ILO:n MLC 2006-sopimuksen, jonka tarkoitus on taata merenkulkijoille vähimmäisedut ja -olot työsuhteissa sopijavaltioiden lippujen alla purjehtivissa aluksissa. Sopimuksen tavoite on, ettei jokin varustamo tai lippuvaltio hyötyisi säästämällä kohtuuttomasti työntekijöiden työoloihin ja palkkaukseen liittyvissä asioissa. Tämän tavoitteen edistämiseksi mahdollisimman monen maan tulisi ratifioida sopimus. 13.8.2013 sopimukseen kuuluneet maat edustivat noin 50 prosenttia maailman

merenkulkijoista sekä reilua 75 prosenttia maailman tonnistosta (Basic facts on the Maritime Labour Convention, ILO 2006, Ratifications of MLC – Maritime Labour Convention, ILO 2006).

MLC 2006 määrittää säännöksiä seuraavien asioiden osalta:

- merimiehen alaikäraja
- merimiehen työsopimus
- lepoajat
- palkanmaksu
- lomat
- työsopimuksen päättäminen
- sairaanhoito aluksella
- rekrytointi
- asuintilat
- ruoka
- siisteys
- terveys
- turvallisuus
- yleinen merimiesten arvokas kohtelu

(Basic facts on the Maritime Labour Convention, ILO 2006)

### 3.2 Kansipäällystön työehtosopimus

#### 3.2.1 Yleistä ulkomaanliikenteen päällystön työehtosopimuksista

Päällystön ulkomaanliikenteen työehtosopimus koostuu päätyöehtosopimuksesta sekä siihen liittyvistä yleisistä sopimuksista, työehtosopimuspöytäkirjoista sekä lisäsopimuksista mukaan lukien palkantarkistukset. Päätyöehtosopimuksia ja yleisiä sopimuksia lukiessa tulee ottaa huomioon, että niiden pohjana oleva lainsäädäntö on saatanut uudistua ja muuttua (esim. merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimuksen pohjana merimieslaki 423/1978, joka on kumottu merityösopimuslailla 756/2011). Työehtosopimuspöytäkirjoissa ja lisäsopimuksissa pyritään huomioimaan

muutokset ja tarkentamaan päätyöehtosopimusten ja yleisten sopimusten sisältöä. Sopimukset löytyvät SLPL:n internet-sivuilta.

Päätyöehtosopimuksessa on seuraavat luvut:

- 1. Runkosopimus
- 2. Päälliköiden täydentävä sopimus
- 3. Konepäälliköiden täydentävä sopimus
- 4. Perämiesten ja konemestarien täydentävä sopimus
- 5. Linjaluotsien täydentävä sopimus
- 6. Sairaanhoidtajien täydentävä sopimus
- 7. Matkustaja-alussopimus
- 8. Takuupalkkasopimus.

Yleisiin sopimuksiin sisältyvät:

- 1. Merityöaikasäännökset
- 2. Lomasäännökset
- 3. Merenkulkualan yhteistoimintasopimus
- 4. Merenkulkualan irtisanomissuojasopimus
- 5. Merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimus
- 6. Hoitoonohjaussuositus
- 7. Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta.

Lisäksi työehtosopimuspöytäkirjoilla ja lisäsopimuksilla sovitaan päätyöehtosopimuksen ja yleisten sopimusten muutoksista ja tarkistuksista niin, että itse päätyöehtosopimus ja yleiset sopimukset ovat voimassa, pois lukien ne edellä mainitut muutokset ja tarkistukset, joista on sovittu muuta.

### 3.2.2 Päätyöehtosopimus

#### 3.2.2.1 Runkosopimus

Runkosopimuksessa määritellään ulkomaanliikenteen päällystöliittojen jäsenten palkkaus- ja työehdot. Runkosopimuksen 1 §:n mukaan työsopimus on tehtävä kirjal-

lisesti ja palkat ilmenevät palkkaliitteestä (Liite 1). Ulkomaanliikenteen aluksissa noudatetaan runkosopimusta silloinkin kun alus tekee matkoja kotimaan satamien välillä.

Runkosopimuksen 2 §:n mukaan työsuhteen aikana kuukausipalkka maksetaan kalenterikuukausittain, riippumatta siitä onko työntekijä ollut kokonaan tai osan kuukaudesta palkallisella vapaalla maissa. Jos työsuhde alkaa tai päättyy kalenterikuukauden aikana, lasketaan kyseisen ajan palkka jakamalla kuukausipalkka 30:llä ja kertomalla se kuukauden työsuhdepäivien lukumäärällä. Työnantaja ei saa työehtosopimuksen nojalla huonontaa mahdollisia parempia palkkaus- tai muita etuja.

Runkosopimuksen 3 §:n mukaan päällikkö on oikeutettu 5%:n ikälisään peruspalkasta 2, 4, 6, 8, 11 ja 14 vuoden yhtäjaksoisen meripalveluksen jälkeen samassa varustamossa. Ikälisiin oikeuttaa myös muussa päällystösasemassa palveltu aika sekä samassa varustamossa miehistösasemassa palveltu aika. Runkosopimuksen 3 §:n mukaan perämies on oikeutettu 5% ikälisään peruspalkasta 2, 4 ja 6 vuoden päällystömeripalveluksen perusteella varustamosta riippumatta sekä 8, 11 ja 14 vuoden jälkeen samasta varustamosta. Perämiehen osalta samassa varustamossa miehistön meripalvelus huomioidaan myös ikälisiä laskettaessa. Perämiehen osalta varustamosta riippumaton meripalvelu huomioidaan laivapalveluksen osalta (kts. runkosopimus 3 §). Valtamerilisä maksetaan runkosopimuksen 3 b §:n mukaan. 3 b §:n pöytäkirjamerkinnän mukaan alus, jossa on pestattu miehistö makaa toimeettomana kauemmin kuin 14 päivää, alus on saapunut riisumissatamaan [alus poistuu liikenteestä]. Luontaisedut maksetaan päällystölle runkosopimuksen 4 §:n mukaan, vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain 433/1984 mukaan.

Runkosopimuksen pykälät 7 ja 8 § määräävät päällystön hyteistä, niiden siivouksesta ja liinavaatetuksesta. 9 § määrää työnantajan vakuuttamaan työntekijät myös vapaa-ajalta ja sodanvaaralta. Runkosopimuksen 10 ja 11 §:n mukaan työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen mahdollisuuksien mukaan merkkipäivän, hautajaisten, sairastapauksen tai vaikeasti sairaan lapsen hoidon takia. 12 §:n mukaan ruumiin kotiinkuljetus merimieslain 1978/423 (kumottu merityösopimuslailla 756/2011) mukaisesti. Matkakorvaukset runkosopimuksen 13 §:n mukaan.



Runkosopimuksen 14 §:n mukaan laivanpäälystöliiton jäsen, joka kuuluu SLPL:n tai STTK:n hallitukseen, on mahdollisuuksien mukaan oikeutettu osallistumaan kokouksiin. Kyseisiin kokousmatkoihin käytetään vastikkeita tai muita vapaita. 15 §:n mukaan satamassa, jossa on laillinen työtaistelutoimi, päälystön ei tule suorittaa riidanalaisista töitä, pois lukien välttämättömät työt, jotka mahdollistavat aluksen lähdön kyseisestä satamasta.

Runkosopimuksen 16 ja 17 §:n mukaan erimielisyydet ja riidat sopimusten tulkinnasta tulee ensisijaisesti ratkaista liittojen välisillä neuvotteluilla ja mikäli se ei tuota tulosta, työtuomioistuin ratkaisee asian tai erikseen määrätty välimiesoikeus (kts. runkosopimus 17 §). Runkosopimus kaikkine täydentävine liitteineen on voimassa sopimuskauden (tällä hetkellä 1.3.2012 – 31.3.2014) ja siitä eteenpäin vuoden kerrallaan ellei sopimusta kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole sopimusosapuolten toimesta irtisanottu.

### 3.2.2.2 Päälliköiden täydentävä sopimus

Runkosopimusta täydentää päälliköiden osalta päälliköiden palkkaus- ja työehtoja täydentävä sopimus. Päälliköiden täydentävän sopimuksen 1 ja 2 §:n mukaan määrättyvät palkat ja palkanlisät (kts. liite 1). Sopimuksen 3 §:n mukaan päällikkö on oikeutettu 36 työpäivän vuosilomaan. Poikkeuksena merimiesten vuosilomalain 14 §:n, päällikkö saa palkan kolmelta päivältä. Sijaistavalle päällikölle kertyy sijaistuksen ajalta vuosilomaa kuten vakinaiselle päälliköllekin.

Sopimuksen 4 §:n mukaan päällikkö ei saa tehdä säännöllistä vahtityötä aluksessa, jossa on kaksi tai useampi perämies. Sopimuksen 5 §:n mukaan päällikön siirto varustamon sisällä edellyttää yksimielisyyttä osapuolten välillä. Sopimuksen 6 ja 7 § takaavat päällikölle ravinnon ja ylläpidon liinavaatteineen sekä henkilökohtaisen omaisuuden korvauksen merionnettomuudessa.

Sopimuksen 8 §:n mukaan päällikkö on luotsatessaan oikeutettu luotsikorvaukseen, pois lukien alukset joissa käytetään linjaluotsia. Sopimuksen 9 §:n uudisrakennuksen tai ulkomailta hankittavan laivan miehistystä suunniteltaessa on neuvoteltava mahdol-

lisimman varhain päällystöliittojen kanssa. 10 §:n mukaan päälliköiden täydentävä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

### 3.2.2.3 Perämiesten täydentävä sopimus

Perämiesten täydentävä sopimus täydentää runkosopimusta perämiesten palkkaus- ja työehtojen osalta. Sopimuksen 1 ja 2 §:n mukaan palkat sekä palkanlisät (kts. Liite 1) sekä merikapteenin kirjan omaavan perämiehen palkkaan 5% palkanlisää peruspalkkaan. Sopimuksen 3 §:n mukaan perämies, joka määrätään jäämään alukselle, niin sanottuun stopptörniin, sen ollessa satamassa, on oikeutettu korvaukseen (kts. liite 1). Myös varallaoloon eli stopptörniin määrätty perämies on oikeutettu 4 §:n mukaiseen korvaukseen. Sopimuksen 5 §:n mukaan vahtipäällikkönä toimiva perämies ei saa vahdin aikana tehdä mitään työtä mikä vaarantaa aluksen turvallisen navigoinnin. Sopimuksen 7 §:n mukaan mikäli vakinaisessa työsuhteessa oleva perämies siirretään samassa varustamossa ylempään tehtävään, on palkan oltava vähintään yhtä suuri kuin vanhassa toimessa.

Sopimuksen 8 §:n mukaan uudisrakennusten ja ulkomailta hankittavien alusten miehistystä suunniteltaessa on neuvoteltava liittojen kanssa [sama kuin päälliköiden täydentävä sopimus 9 §]. Sopimuksen 9 §:n mukaan valtameri- tai Euroopan liikenteessä olevassa aluksessa, jonka bruttovetoisuus ylittää 500 rekisteritonnia, tulee olla kolme perämiestä. Satamassa lastaus- ja purkutyötä tulee aina valvoa yksi perämies 10 §:n mukaisesti. Uudisrakennuksen vastaanottovalvojiin sovelletaan tätä samaa sopimusta 11 §:n mukaisesti. 12 §:n mukaisesti tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

### 3.2.2.4 Matkustaja-alussopimus

Ulkomaanliikenteen runkosopimuksen sekä päälliköiden ja perämiesten täydentävien sopimusten lisäksi matkustaja-alukseksi tai matkustaja-autolautaksi katsastetun aluksen osalta noudatetaan matkustaja-alussopimusta. Sopimuksen 1 §:n mukaan säännöllisessä liikenteessä olevassa matkustaja-aluksessa maksetaan matkustaja-aluslisä

sekä matkustaja-aluksissa, joita ei voida hyväksyä rinnakkaisrekisteriin, maksetaan erillinen lisä (kts. liite 1).

Matkustaja-alussopimuksen 2 §:n mukaan päällikölle ja perämiehelle, jolla on matkustaja-aluksella linjaluotsin pätevyys, tulee maksaa linjaluotsin pätevyyslisä. Kausiliikenteessä olevassa aluksessa tulee työsuhteen alkaessa sopia aluksen riisumisajalta [alus ei liikenteessä] (runkosopimus 3 b § pöytäkirjamerkintä) maksettavasta palkasta ja työehdoista 3 §:n mukaisesti.

Sopimuksen 4 §:n mukaan päällikkö on oikeutettu yhteen vapaapäivään pyhä- ja lauantailta, jolloin alus on ollut merellä. Vapaapäivältä vähennetään yksi päivä jokaisesta muusta arkipäivästä, pois lukien lauantait ja pyhäpäivät. Näiden vapaiden käytöstä on yleisesti sovittu muuta koskien vapaan ansaintaa ja käyttöä, josta päällikön tulee tehdä kirjallinen sopimus varustamon kanssa. Sopimisessa on otettava huomioon aluksen liikennealue ja aikataulun kireys, niin että vuosiloman sisältyessä vapaa-aikaan, vapaajakson tulee olla vähintään merimiesten vuosilomalain edellyttämän yhtäjaksoisen loma-ajan pituinen, ellei päällikkö muuta halua.

Matkustaja-alussopimuksen 5 §:n mukaan matkustaja-alukseksi rekisteröidyssä ro-ro-aluksessa, jossa kuljetetaan alle 70 matkustajaa, noudatetaan lastialusten palkkataulukkoja. Jos kyseisessä aluksessa on 70 – 300 matkustajaa noudatetaan matkustaja-alusten 0 - 3v-palkkataulukkoa, 300 – 500 matkustajaa; 0 - 3v ja 3 - 5v-palkkataulukkoa sekä 500 matkustajaa tai enemmän noudatetaan kaikkia palkkataulukoita (kts. Liite 1). Matkustaja-alussopimuksen 6 §:n mukaan sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

### 3.2.2.5 Takuupalkkasopimus

Takuupalkkasopimusta voidaan soveltaa kauppa-alusluetteloon merkityissä aluksissa työskentelevien kansi- ja konepäällystön edustajien osalta. Takuupalkkasopimus noudattaa runkosopimusta kaikkine täydentävine sopimuksineen, takuupalkkasopimuksen poikkeuksineen ja lisäyksineen. Takuupalkkasopimuksen tarkoitus on sovittaa joustavasti työajat ja -tehtävät aluksen tarpeiden mukaisesti.

Takuupalkkasopimuksen 1 §:n mukaan uusien laivojen miehityksestä sovitaan erikseen. Sopimuksen 2 §:n mukaan työaika määräytyy aluksen tehtävien mukaan ja päällikkö/konepäällikkö suunnittelevat yhdessä muun päällystön ja miehistön kanssa työ – ja turvallisuustehtävät lepoajat huomioon ottaen. Palkkausjärjestelmässä on huomioitu, että työaika ei ole yksityiskohtaisesti määritelty, sillä työaika- ja palkka-vaihtoehto sovitaan paikallisesti aluksella.

Takuupalkkasopimuksen 3 §:n mukaan aluksessa noudatetaan 1:1-vuorottelua niin että työjakso ja vapaajakso ovat saman pituisia. Yksi työpäivä aluksella oikeuttaa yhteen vapaapäivään sisältäen vuosilomat. Vaihtopäivät puolitetään toimen kesken pois lukien päällikkö, jonka vaihtopäivä on työpäivä. Mikäli vapaapäiviä kertyy enemmän kuin mitä vuorottelussa tarvitaan, korvataan ne ensisijaisesti rahana. Ylimääräiset vapaat voi myös pitää, mikäli työnantajan kanssa pystytään sopimaan tarvittavista järjestelyistä, olosuhteet huomioon ottaen. Ylimääräiset päivät maksetaan työsuhteen päättyessä tai kestäessä kertomalla päivien lukumäärä 1/30 taulukkopalkasta ikälisineen. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä ansaitut vapaapäivät kerrotaan 0,9:llä.

Takuupalkkasopimuksen 4 §:n mukaan päällystön kuukausipalkat ovat samat niin työ- kuin vapaajaksoilta, sisältäen runkosopimuksen, täydentävine sopimuksineen, mukaiset lisät ja korvaukset, pois lukien seuraavat:

- 1. Ikälisäjärjestelmä noudattaa runkosopimusta
- 2. Vuosiloma-ajalta maksetaan 18% korotus ja lomaraha seuraavasti: 13 pv:n lomasta 15 pv:ltä, 15 pv:n lomasta 17 pv:ltä ja 18 pv:n lomasta 21 pv:ltä
- 3. Jäämisvuoro (stopptörn) maksetaan runkosopimusta täydentävän sopimuksen mukaan
- 4. Runkosopimuksen 4 §:ää noudatetaan sellaisenaan ruoka- ja asuntokorvauksen osalta
- 5. Valtamerilisä
- 6. Ulkoeuroopanlisä
- 7. Nestekaasulisä
- 8. Lastinkäsittelyn valvontalisä
- 9. E0-lisä

- 10. Virkapukulisä
- 11. Varustamon mahdollisesti maksamat muut lisät ja korvaukset.

Takuupalkkaluokat jakautuvat viiteen eri luokkaan sisältyvien ylityötuntien mukaan. Takuupalkat ovat näissä luokissa erilaiset riippuen alustyyppistä. Takuupalkkaluokat ovat seuraavat:

- a) 15 tuntia ylityötä/kk    12 tuntia/päivä (vain kansipäällystö)
- b) 25 tuntia ylityötä/kk    12 tuntia/päivä
- c) 50 tuntia ylityötä/kk    12 tuntia/päivä
- d) 60 tuntia ylityötä/kk    13 tuntia/päivä
- e) 70 tuntia ylityötä/kk    14 tuntia/päivä

Takuupalkkataulukot ilmenevät palkkaliitteestä (liite 1). Takuupalkkaluokkien sisältämien tuntien ylittäviltä tunneilta maksetaan ylityökorvaus. Rahana suoritettava korvaus on tunnilta arkipäivänä 1/102- ja pyhäpäivänä 1/63-osa työntekijän peruspalkasta lisineen. Takuupalkkasopimuksen 5 §:n mukaan kun työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa sairauden, tapaturman tai koulutuksen ajalta, ei työntekijälle kyseiseltä ajalta synny eikä kulu sopimuksen mukaista vapaata. Sopimuksen 6 §:n mukaan takuupalkkasopimuksella sovitaan muuta:

- merityöaikalain 4, 5, 6, 7, 12 ja 14 §:stä
- merityöaikasäännösten kohdista 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 5.1.3, 5.2, ja 5.3

Takuupalkkasopimuksen 7 §:n mukaan takuupalkkasopimus on voimassa kuten runkosopimus.

### 3.2.3 Yleiset sopimukset

Yleiset sopimukset koostuvat seuraavista:

- 1. Merityöaikasäännökset
- 2. Lomasäännökset
- 3. Merenkulkualan yhteistoimintasopimus
- 4. Merenkulkualan irtisanomissuojasopimus
- 5. Merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimus

- 6. Hoitoonohjaussuositus
- 7. Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta.

Merityöaikasäännökset määrittävät vuoro- ja päivätyöntekijän työajan meri-, tulo-, lähtö- ja satamavuorokauden osalta sekä ylityökorvauksen lisineen. Merityöaikasäännöksissä sovitaan myös vastikkeen kertymisestä, käyttämisestä ja korvaamisesta, luontoiseduista, tilapäisestä virka-asemasta, aluksen lähtöajasta sekä vuorottelujärjestelmästä.

Lomasäännökset määräävät vuosiloman, merimiesten vuosilomalain 433/1984 mukaisesti, vuosilomapalkan ja sen maksamisen, lomakorvauksen työsuhteen päättyessä, loman antamisen, lomamatkat sekä sijaisen matkat ja kurssimatkat, runkosopimuksen 13 §:n mukaan, luontoisedut ja voimaantulon (runkosopimuksen mukaisesti).

Merenkulkualan yhteistoimintasopimus määrittää työpaikan luottamusmies- sekä työsuojelujärjestelmän perusteet. Sopimus määrittää työnantajan työntekijöitä koskevien asioiden tiedotusvelvollisuuden luottamusmiehen välityksellä. Merenkulkualan yhteistoimintasopimus on voimassa kuten runkosopimus.

Merenkulkualan irtisanomissuojasopimus määrittää irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet ilmoitus- ja irtisanomisaikoihin sekä velvoittaa työnantajaa ottamaan takaisin vanhan työntekijän, mikäli irtisanomisajan päättymisestä on kuulunut alle yhdeksän kuukautta.

Merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimus määrittää, miten työpaikkaterveydenhuolto on järjestettävä ja miten sitä tulee kehittää. Sopimus määrää myös aluksen tilojen olevan sellaisia että ne edistävät työntekijöiden terveyttä sekä suojeluvälineiden käytöstä mikäli työympäristön vaarat vaativat sellaisten käyttöä. Sopimuksessa todetaan että työturvallisuuslaissa 738/2002, valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksessa 417/1981 (kumottu valtioneuvoston asetuksella työympäristöstä aluksessa annetun valtioneuvoston päätöksen eräiden säännösten kumoamisesta 199/2012), laivatyössä noudatettavissa järjestysohjeissa 418/1981 ja työsuojelun valvontalaissa 44/2006 säädetään tarkemmin kyseisistä asioista. Asetuksella lai-

vaväen asuintiloista aluksella 518/1976 (kumottu valtioneuvoston asetuksella laivaväen asuinympäristöstä aluksella 825/2012) sekä merenkulkuhallituksen päätöksellä laiva-apteeekeista 12.12.1994, säädetään tarkemmin asunnoista aluksissa sekä muista tiloista, jotka ovat tarkoitettu aluksessa työskenteleville sekä sairaanhoitotiloista sekä alusten varustamisesta lääkkeillä ja sairaanhoitotarvikkeilla. Sopimuksen mukaan terveydentilan tarkkailu tulee hoitaa merimiehen lääkärintarkastusasetuksen 476/1980 (kumottu lailla laivaväen lääkärintarkastuksista 1171/2010) mukaisesti. Sairaudenhoitokuluista ja sairausajan palkasta säädetään merimieslaissa 423/1978 (kumottu merityösopimuslailla 756/2011). Terveystarkastuksiin osallistumisen osalta noudatetaan seuraavia: valtioneuvoston päätös koskien lakisääteistä työterveyshuoltoa 950/1994, nuorten työntekijöiden suojelusta annettu laki 998/1993, säteilylaki 592/1991, merimiehen lääkärintarkastuksista annettu asetus 476/1980 (kumottu lailla laivaväen lääkärintarkastuksista 1171/2010), terveydensuojelulaki 763/1994, sairausvakuutuslaki 1224/2004 sekä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki 621/1999. Merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimus on voimassa kuten runkosopimus.

Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskeva hoitoonohjaussuositus pohjautuu keskusjärjestöjen vuosina 1972 ja 1973 antamiin päihdeongelmaisten hoitoonohjausta koskeviin suosituksiin sekä vuoden 1976 tulopoliittisen kokonaisratkaisun sosiaalipakettiin sisältyneeseen hoitoonohjausjärjestelmään. Hoitoonohjausjärjestelmää on tarkistettu merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimuksen 14 §:n mukaisesti merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunnassa ja tehty siihen tarvittavia lisäyksiä, jotta hoitoonohjausjärjestelmä olisi sopivampi laivaympäristöön. Hoitoonohjaussuosituksen tarkoitus on toteuttaa päihdeongelmaisen työntekijän ohjaaminen hoitoon päihdehuollon palveluoppaan ja aluksen yhteishenkilön avulla, työntekijän tai työnantajan aloitteesta mikäli työnantaja joutuu harkitsemaan toimenpiteitä koskien työsuhdetta.

Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta perustuu IMO:n STCW 95-yleissopimuksen mukaiseen ohjattuun harjoitteluun ja siihen sisältyvään aluksen harjoitteluvastaavaan. Sopimus on tehty suomalaisten merikoulujen, päällystöliittojen ja työnantaja-järjestöjen välillä. Jokaisesta harjoittelijasta maksetaan kuussa 75,68€ harjoitteluvast-

taavalle varustamon toimesta, joka laskuttaa korvauksesta harjoittelijan merikoulua. Korvaus maksetaan myös kun harjoittelija on työsuhteessa varustamoon.

### 3.2.4 Työehtosopimuspöytäkirjat ja palkat

Työehtosopimuspöytäkirjat ja lisäsopimukset löytyvät Suomen laivanpäälystöliiton nettisivuilta ja niissä tarkennetaan tai sovitaan muuta aiemmin sovituista päätyöehtosopimuksista tai yleisistä sopimuksista. Työehtosopimuspöytäkirjoilla sovitaan myös aiemmin sovittujen sopimusten voimassaolosta. Myös palkkaliitteet löytyvät nettisivuilta. Tässä alaluvussa esittelen lyhyesti muutokset sopimuksiin.

Työehtosopimuspöytäkirjalla 12.9.2007 on sovittu seuraavista:

- Sopimuskausi 1.10.2007 – 28.2.2010
- Palkantarkistukset
- Jatkuva neuvottelu
- Ikälisien muuttaminen kokemuslisiksi
- Tutkintolisät
- Puuttuvan miehen palkka
- ISPS-lisä
- Sama sairaus
- Kansipäälystön siirto varustamon sisällä
- Kilometrikorvaus
- Päälystöharjoittelijat
- Palkkarakenteen uudistus

Työehtosopimuspöytäkirjan muutoksella 25.9.2007 sopimuskaudelle 1.10.2007 – 28.2.2010:

- Tutkintolisät muutettu koulutus- [AMK-opiskelija perämies 50€/kk] ja tutkintolisiksi [AMK-merikapteeni perämiehelle 86€/kk].

Työehtosopimuspöytäkirjan lisäys 28.8.2008: Runkosopimuksen:

- 11 §: Äkillinen sairastapaus, hautauspäivä ja oma hääpäivä



- 11 a §: Äitiysloma ja isyysvapaa
- 13 §: Matkakorvaus (työnantajan laskuun tehtävät matkat)

Pöytäkirja 1.4.2009:

- Työaika ja lepoajat, tarkennettu työ- ja lepoaikojen tulkintaa

Sopimus 8.9.2009: Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla lastialuksilla: Meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 1277/2007 6 §:n mukaisesti on sovittu työvoimapulan johdosta, että suomalaisille lastialuksille ulkomaan liikenteessä saa palkata Euroopan talousalueen ulkopuolelta merenkulkijoita enintään 1/3 aluksen miehistöstä määräaikaisella sopimuksella niin, että määräaikainen työntekijä työskentelee koko työsuhteensa keston. Määräaikaisia työntekijöitä pitää olla kaikilla aluksen osastoilla sekä miehistössä että päällystössä. Edellytyksenä kyseiseen järjestelyyn on, että varustamo tuo kyseisen aluksen Suomen lipun alle muun lipun alaisuudesta tai hankkii kokonaan uuden aluksen Suomen lipun alle. Tämä järjestely on niin sanottu sekamiehitys sopimus.

Työehtosopimuspöytäkirjalla 4.11.2009 on sovittu seuraavista:

- Sopimuskausi 1.10.2007 – 28.2.2010
- Palkantarkistuksista ja luontoisetujen tarkistuksista
- Palkkarakenteen uudistuksista vastaavan työryhmän jatkosta
- Asetettiin työryhmä selvittämään sairaanhoidon kustannuksia, sairausajan palkkaa ja perhevapaita sekä päihdepolitiikkaa ja hoitoonohjausta
- Aluksen luovuttamisesta ja lipun vaihdosta
- Kokemuslisäjärjestelmästä sekä ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaamisesta suomalaisilla lastialuksilla (kts. edellinen kappale)

Työehtosopimuspöytäkirjan mukaisen työryhmän suositus 30.3.2010 koskien seuraavia:

- Päällystön hyttien siivous ja siitä saatava korvaus
- Päällystön työajan laskeminen vuorokauden ylimenevästä ajasta

- Päällystön vaihtopäivien laskeminen ulkomailla
- Päällystön sijaisten vaihtopäivien laskeminen
- Ylityöpalkan laskeminen takuupalkasta

Tarkistuspöytäkirja 31.1.2011:

- Luontoisetukorvausten tarkistaminen

Takuu- ja taulukkopalkkojen sekä erinäisten lisien ja korvausten korottaminen 1.3.2011.

Sodanvaarasopimus 25.2.2011: Lloyd's Joint War Committeen mukaisilla sodanvaara-alueilla:

- Maksettava palkankorotus
- Vakuutukset
- Mahdollisuus kieltäytyä alueelle menosta

Pöytäkirja 27.10.2010: Hoitoonohjausta koskeva sopimus ja ulkomaanliikenteen päihdepolitiikka määrää alkoholin ja huumausaineiden testaamisesta sekä rikkomusten seurauksista ja hoitoonohjauksesta.

Työehtosopimuspöytäkirja 23.11.2011. Sovittiin seuraavista:

- Sopimuskausi 1.3.2012 – 31.3.2014
- Työelämän kehittämistä koskeva asiakirja työehtosopimuksen lisäksi
- Palkkojen tarkistaminen
- Luontoisetujen tarkistukset
- Raamisopimuksen alakohtainen työehtosopimusten irtisanominen

Lisäpöytäkirja 24.11.2011 sopimuskaudelle 1.3.2012 – 31.3.2014. Sovittiin seuraavista:

- Palkka työsuhteen päättyessä
- Hoitoonohjaus
- Luottamusmiehelle maksettava korvaus
- Täyden palkan määritelmä

- Tutkintolisän korjaus [97€/kk]

Pöytäkirjan selvennys 15.3.2012.

- Tarkennus työ- ja lepoaikojen tulkintaan

Työehtosopimusten keskeinen osa on ajantasainen palkkataulukko lisineen (liite 1).

## 4 RUOTSALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS

### 4.1 Ruotsalaisen työlainsäädännön erikoispiirteitä merimiesten osalta

#### 4.1.1 Yleistä ruotsalaisesta työlainsäädännöstä

Ruotsi kuuluu Suomen tavoin ILO:n sekä EU:n ja on ratifioinut 12.6.2012 ILO:n MLC 2006 – sopimuksen (kts. luku 3.1.4, Ratifications of MLC – Maritime Labour Convention, ILO 2006).

Ruotsissa työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 68 prosenttia, 80 prosenttia työntekijöistä on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa ja työehtosopimusten piirissä on noin 91 prosenttia työntekijöistä (TEM 2011, 94). Työntekijäpuolella on kolme keskusjärjestöä:

- LO (Landsorganisationen i Sverige), 1,3 miljoonaa jäsentä
- Toimihenkilöiden TCO (Tjänstemännens Centralorganisation), 950 000 jäsentä
- akateemisten SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation), 460 000 jäsentä

Työnantajapuolella on myös kolme järjestöä:

- Yksityisen sektorin elinkeinoelämän (Svenskt Näringsliv)
- Kunta- ja maakuntatyönantajien SKL (Sveriges Kommuner och landsting)
- Valtion työnantajavirasto (Arbetsgivarverket)

Työmarkkinaneuvottelut käydään lähinnä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä ja niissä sovitaan pääsopimuksesta, jonka perusteella neuvotellaan alakohtaiset ja yrityskohtaiset sopimukset (TEM 2011, 94 - 95). Ruotsalainen neuvottelujärjestelmä on lähimpänä kuvassa esitettyä isobritannialaista mallia.

**Kuvio 2. Kolme kollektiivisten työehtosopimusten mallia**

Iso-Britannia	Manner-Eurooppa	Kommunistiset maat
Kaksi osapuolta	Kolme osapuolta	Yksi osapuoli
Sitova TES vain osana yksittäistä työ sopimusta	Sitovat TES:it (Yleissitovuus)	Hallinnollinen päätös
Sopimusoikeutta	Sopimus- ja julkisoikeutta	Julkisoikeutta

(Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä, TEM 2011, 14)

Ruotsalaisessa neuvottelumallissa keskitetyt palkkaratkaisut ovat saaneet vuosien saatossa väistyä, kun palkoista sopiminen on kehittynyt kohti paikallista sopimista 80- ja 90-luvuilla (Thörnqvist 1999). Ruotsissa ei ole lakisääteistä minimipalkkaa vaan minimipalkat määritellään työehtosopimuksissa. Ruotsissa ei myöskään ole työehtosopimusten yleissitovuutta (TEM 2011, 94 - 95).

Työehtosopimukseen sisältyy työrauhavelvollisuus sopimuksen voimassaoloaikana, tosin sopimuksella voidaan sopia työrauhavelvollisuuden laajuudesta. Työtuomioistuimien (Arbetsdomstolen) ratkaisee oikeusriidat ja vuonna 2000 perustettu välitysinstituutti (Medlinginstitut) auttaa intressiriitojen ratkaisussa. Ruotsin perustuslain 2:17 artiklassa taataan työtaisteluoikeus ammattiliitoille, ellei jokin laki tai sopimus sitä estä. Työtaistelun voi aloittaa työmarkkinaneuvotteluosapuoli, myös työnantaja työsu- lulla ja valtio puuttuu melko vähän työtaisteluihin, ellei laista jotain muuta johdu. Pääsääntönä on, että laillinen työtaistelutoimi liittyy uuden työehtosopimuksen sol- mimiseen (TEM 2011, 95 - 97).

#### 4.1.2 Merimiehet

Merimiehen työehtosopimuksen kannalta keskeisimmät lait ovat:

- Merimieslaki (Sjömanslag 1973:282)

- Merityöaikalaki (Sjöarbetstidslag 1970:105)
- Vuosilomalaki (Semesterlag 1977:480)

Merimieslaki on pakottavaa. Merityöaikalaki ei koske päällikköä, jos laivassa on työssä vähintään kolme henkeä eikä päivämiesyliperämiestä. Vuosilomalaissa määritellään pykälät, joista työehtosopimuksella voidaan poiketa.

## 4.2 Kansipäällystön työehtosopimus

### 4.2.1 Yleistä kansipäällystön työehtosopimuksista

Ruotsalaisen kansipäällystön ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen sopimuksen (Storsjöavtal) sopijaosapuolet ovat: Ruotsin laivanpäällystöliitto SBF ja Ruotsin merityönantajien yhdistys SARF. Sopimukset löytyvät SBF:n internet-sivuilta. Ulkomaanliikenteen sopimus on voimassa 1.2.2013 alkaen ja koskee:

- Päälliköitä
- Talouspäällystöä
- Konepäällystöä
- Perämiehiä ja radisteja

Matkustaja-aluksissa työskenteleville on täydentävä sopimus (Färjeavtal) seuraavien osalta:

- Talouspäällystö
- Konepäällystö
- Perämiehet ja radistit

### 4.2.2 Päälliköt

Päälliköiden sopimuksessa (Avtal befälhavare) sovitaan päälliköiden työehdoista ja palkkauksesta. Sopimuksessa on seuraavat pykälät:

- 1 Sopimukseen kuuluvat (Avtalets omfattning)
- 2 Työsuhteen solmiminen (Anställning)
- 3 Irtisanominen (Uppsägning)

- 4 Työaika ja vapaan kertyminen (Arbetslid – Intjänande av ledighet)
- 5 Kompensaatiovapaan kertyminen (Avräkning av kompensationsledighet)
- 6 Loma (Semester)
- 7 Matkaedut (Reseförmåner)
- 8 Sairaus, tapaturma ja työtapaturma (Sjukdom, olycksfall och arbetsskada)
- 9 Eläkkeet ja vakuutukset (Pensionsföreskrifter och försäkringar)
- 10 Yleiset säännöt (Allmänna regler)
- 11 Päivä-, kulu- ja oleskelulisät (Dag-, kost- och traktamentsersättning)
- 12 Palkat ja palkan lisät (Löner och lönetillägg)
- 13 Työehtosopimuksen voimassaolo ja neuvottelut (Kollektivavtalens giltighet samt förhandlingar)

Päälliköiden sopimuksen 1 §:n mukaan sopimukseen kuuluvat SARF:iin kuuluvien varustamoiden aluksilla työskentelevät päälliköt sekä heidän tuuraajansa. Sopimuksen perusteella sovitaan myös matkustaja-alusten ehdoista.

Sopimuksen 2 §:n mukaan sopimus on tehtävä kirjallisesti ja sopimus on toistaiseksi voimassa, ellei ole perustetta määräaikaiseen sopimukseen. Koeaika on maksimissaan 6 kuukautta. Sivutoimeen vapaa-ajalla tarvitsee varustamon luvan. Lääkärin todistuksen matkoineen maksaa varustamo. Irtisanomisajat ja irtisanomisen perusteet ilmenevät sopimuksen 3 §:stä. Päällikkö voi jatkaa työsuhdettaan täytettyään 65-vuotta siihen asti että täyttää 67-vuotta, mikäli varustamo ja päällikkö ovat yksimielisiä asiasta.

Sopimuksen 4 §:n mukaan vahtiin osallistuvalle päällikölle korvaus työajan lyhentyä kuten perämiehille. Vahtiin osallistumattomalle päällikölle kertyy vapaita työssä olleista pyhäpäivistä ja mikäli niitä ei voida hyvittää satamassa oltaessa tulee varustamon ja päällikön sopia lisävapaista. Työssäolokuukaudesta kertyy viisi kompensatiovapaapäivää (kompensationsledighet) ja vapaiden vietosta varustamo ja päällikkö voivat sopia keskenään niin, että vähintään 1:1-vuorottelu toteutuu.

Sopimuksen 5 §:n mukaan mikäli vastikevapaalle (vederlagsledighet) osuu lauantai tai jokin pyhäpäivä tai pyhäpäivän aatto, ei vastikevapaapäivää (vederlagstid) kulu kyseisenä vapaapäivänä. Kuussa kertyneet viisi päivää tulisi käyttää lomana, mutta mikäli se ei onnistu, voidaan lomapäivät hyvittää rahana, niin että yksi päivä on 1/22-osa kuukausipalkasta. Kertyneiden lomien korvausta laskettaessa kuukausipalkka kiinteine lisineen kerrotaan 1:llä, jos kuukausipalkka lisineen on 17 399kr tai vähemmän, 1,2:lla, jos kuukausipalkka lisineen on 17 400 – 21 799kr ja 1,5:llä jos kuukausipalkka on 21 800kr tai enemmän. Kertoimet eivät koske niitä, jotka eivät asu Ruotsissa, eivät maksa veroa Ruotsiin tai ovat niin sanotun kaksoisverotuksen piirissä [Esimerkiksi ruotsalaisella aluksella työskentelevä, Suomessa asuva maksaa merityötulostaan 15% veroa Ruotsiin ja mahdollisesta 15%:n suomalaisessa merityötuloerotuksessa ylittävistä osasta erotuksen Suomeen] eikä niitä, jotka irtisanotaan huonosti hoidetun toimen tai tuurauksen johdosta.

Sopimuksen 6 §:ssä poiketaan Ruotsin vuosilomalaista (semesterlag 1977:480), kuten lain 2 §:ssä jätetään mahdollisuus poikkeamiin tietyistä asioista. Vuosiloman kertyminen alkaa työsuhteen alusta. Samassa varustamossa alle vuoden mittaisesta työsuhteesta kertyy 27 lomapäivää. Kun työsuhde on kestänyt yli vuoden lomapäiviä kertyy 35 joka vuosi, kuitenkin 40-vuotta täyttäneelle päällikölle 44 lomapäivää ja matkustaja-aluksessa 42 lomapäivää. Alle kolme kuukautta kestävässä työsuhteissa päälliköllä ei ole oikeutta vuosilomaan, vaan hän saa loman korvauksena. Lauantait ja pyhäpäivät vuosiloman aikana eivät kuluta vuosilomapäiviä. Vuosiloman aikana palkka on 1/30 kuukausipalkasta jokaista lomapäivää kohden. Käyttämättä jääneiden lomapäivien osalta maksetaan 1/18 kuukausipalkasta jokaista päivää kohden. Päällikkö voi myös säästää lomapäivänsä ja viettää ne valitsemanaan vuotena, mikäli varustamon kanssa asia pystytään niin järjestämään.

Sopimuksen 7 §:n mukaan päällikölle tulee maksaa matkakustannukset kun matkustus tapahtuu varustamon käskystä. Vuosilomalta ja kompensatiolomalta alukselle palatessa varustamon tulee maksaa päällikön matkakulut. Varustamo ja päällikkö voivat sopia, että matkat korvataan johonkin tiettyyn paikkaan saakka, tässä tapauksessa ei kotiin.

Sopimuksen 8 §:n mukaan lääkärin todistuksen mukaiselta sairausajalta päällikölle tulee maksaa palkka vaikka työsopimus purettaisiinkin, kuitenkin korkeintaan kaksi kuukautta työsopimuksen purkamisen jälkeen. Mikäli päällikkö joutuu jäämään sairauseläkkeelle, tulee työnantajan maksaa päällikölle palkkaa kunnes päällikkö alkaa saamaan sairauseläkettä. Kotihoidossa oleva päällikkö on oikeutettu luontoisetuihin. Päällikön tulee ilmoittaa varustamolle mahdollisesta sairaudestaan.

Sopimuksen 9 § määrää eläkkeen määräytyvän osapuolten välisellä eläkesopimuksella (Pensionsavtal). Tankkialuksilla tapahtuvista onnettomuuksista korvaukset perämiesten sopimuksen mukaan. Kuoleman tapauksessa Pohjoismaissa asuva lapsi tai puoliso on oikeutettu korvaukseen. Päällikön henkilökohtaiset tavarat vakuutetaan varustajan toimesta.

Sopimuksen 10 §:n mukaan jos aluksessa on vähintään kaksi perämiestä, päällikön ei tule ajaa säännöllistä vahtia. Päällikkö voi tilapäisesti, omalla päätöksellään, ajaa vahtia jos vahdin perämiehen tulee tehdä muita työtehtäviä tai levätä.

Sopimuksen 11 ja 12 §:n mukaan luontoisedut ja palkanlisät määräytyvät palkkaliitteen mukaisesti. 12 §:n mukaan peruspalkka määräytyy varustamon ja päällikön välisellä sopimuksella. 13 §:n mukaan sopimus on voimassa 1.2.2013 alkaen.

#### 4.2.3 Perämiehet

Perämiesten ja radistien sopimuksessa (Avtal styrmän telegrafist) sovitaan perämiesten työhdoista ja palkkauksesta. Sopimuksessa on seuraavat pykälät:

- 1 Sopimukseen kuuluvat (Avtalets omfattning)
- 2 Työsuhteen solmiminen (Anställning)
- 3 Irtisanominen (Uppsägning)
- 4 Työaika (Arbetsid)
- 5 Ylityökorvaus (Övertidersättning)
- 6 Korvaus stopptörnistä ja epämukavasta työajasta (Ersättning för stopptörn och obekväm arbetstid)
- 7 Vapaan kertyminen (Intjänande av ledighet)



- 8 Kompensatiovapaan kertyminen (Avräkning av kompensationsledighet)
- 9 Loma (Semester)
- 10 Matkaedut (Reseförmåner)
- 11 Sairaus, tapaturma ja työtapaturma (Sjukdom, olycksfall och arbetsskada)
- 12 Eläkkeet ja vakuutukset (Pensionsföreskrifter och försäkringar)
- 13 Yleiset säännöt (Allmänna regler)
- 14 Päivä-, kulu- ja oleskelulisät (Dag-, kost- och traktamentsersättningar)
- 15 Palkat ja palkan lisät (Löner och lönetillägg)
- 16 Työehtosopimuksen voimassaolo ja neuvottelut (Kollektivavtalens giltighet samt förhandlingar)

Perämiesten sopimuksen 1 §:n mukaan sopimukseen kuuluvat SARF:iin kuuluvien varustamoiden aluksilla työskentelevät perämiehet sekä heidän tuuraajansa. Päällikköä tuuraavan perämiehen osalta noudatetaan päällikköiden sopimusta. Sopimuksen perusteella sovitaan myös matkustaja-alusten ehdoista.

Sopimuksen 2 ja 3 § ovat samankaltaiset kuin päällikköiden sopimuksen vastaavat pykälät, seuraavilla lisäyksillä:

- Aluksen ensimmäinen perämies pestataan yliperämieheksi
- Alle kolme kuukautta kestävässä tuurauksissa irtisanomisaika on 7 päivää ja yli kolme kuukautta kestävässä yksi kuukausi

Sopimuksen 4 §:ssä määritellään päivämiesperämiehen ja vahtia ajavan perämiehen työaika sekä stopptörni. Molempien normaali työaika on 45 tuntia pyhättömältä työviikolta, välillä maanantai – lauantai. Sopimuksen 5 § määrittää ylityökorvauksen [arki 1/104, pyhä 1/71] sekä lomana annettavan ylityön [arkitunti 1,2, pyhätunti 2]. Sopimuksen 6 §:n mukaan yhdestä stopptörnistä kertyy 2,6 tuntia vapaata ja suunnitellusta epämukavasta työtunnista [18.00 – 06.00] 0,2 tuntia vapaata.

Sopimuksen 7 ja 8 § määräävät vapaiden kertymisestä ja laskemisesta erikseen päivämiesperämiehen ja vahtia ajavan perämiehen osalta. Kuten päälliköille, perämiehille kertyvät lomat, joita ei voi pitää, maksetaan rahana (kts. päälliköt 5 §).

Sopimuksen 9 §:ssä säädetään vuosilomien kertymisestä kuten päälliköiden 6 §:ssä seuraavin poikkeuksin: Yliperämiehelle ja perämiehelle kertyy 27 vuosilomapäivää vuodessa ja 28 vuosilomapäivää, mikäli edellä mainittu on täyttänyt 40-vuotta.

Sopimuksen 10 §: Matkaedut, 11 §: Sairaus, tapaturma ja työtapaturma sekä 12 §: Eläkkeet ja vakuutukset kuten päälliköiden sopimuksen 7, 8 ja 9 §.

Sopimuksen 13 §:n mukaan aluksissa, joissa on kolme tai enemmän perämiehiä, kolmas perämies pestataan juniori 2. perämieheksi. Sopimuksen 14 ja 15 §:n mukaisesti luontoisedut, palkat ja palkanlisät palkkaliitteen (Liite 2) mukaisesti. Sopimuksen 16 §:n mukaisesti sopimus on voimassa 1.2.2013 alkaen.

#### 4.2.4 Perämiesten matkustaja-alussopimus

Perämiesten matkustaja-alussopimuksessa (Avtal Styrman – fartyg med passagerar – fartygscertifikat) sovitaan perämiesten työehdoista ja palkkauksesta matkustaja-aluksiksi rekisteröidyillä aluksilla. Sopimuksessa on seuraavat pykälät:

- 1 Sopimukseen kuuluvat (Avtalets omfattning)
- 2 Palkat ja palkan lisät (Löner och lönetillägg)
- 3 Työaika, stopptörni, ylityökorvaus ja kompensatiovapaa (Arbets tid, stopptörn, övertidsersättning, kompensationsledighet)
- 4 Päivä-, kulu- ja oleskelulisät (Dag-, kost- och traktamentsersättningar)
- 5 Yleiset säännöt (Allmänna regler)
- 6 Voimassaolo ja irtisanominen (Giltighet och uppsägning)

Sopimuksen 1 §:n mukaan sopimus täydentää edellä esiteltyä ulkomaanliikenteen työehtosopimusta (Storsjöavtal) ja sitä sovelletaan aluksilla, jotka on rekisteröity matkustaja-aluksiksi (fartyg med passagerarfartygscertifikat). Sopimuksen 2 §:n mu-

kaan palkat ja palkanlisät määräytyvät palkkaliitteen mukaan. Alus joka liikennöi Itämerellä [Hanstholm - Lindesnes-linjan itäpuolella], maksetaan perämiehelle yhtä palkkaluokkaa suurempi palkka ja liikenteen suuntautuessa Itämeren ulkopuolelle, maksetaan perämiehelle kahta palkkaluokkaa suurempi palkka, ellei varustamo ja laivanpäälystöliiton paikallisosasto muuta sovi.

Sopimuksen 3 §:n mukaan normaali työaika on 36 tuntia viikossa, kuitenkin maksimissaan 13 tuntia päivässä, kun lomaviikot otetaan huomioon. Työaika voidaan sopia olevan 45 tuntia viikossa lomaviikot huomioon ottaen, mutta tällöin 36 tuntia ylittävä osa tulee laskea ylityöksi.

Sopimuksen 4, 5 ja 6 §:ssä todetaan, että luontoisedut palkkaliitteen mukaan, perämiehen siirto varustamon sisällä vaatii perämiehen hyväksyntää sekä sopimus on voimassa kuten erikseen on sovittu ja mikäli sopimusta ei vahvisteta, sovelletaan ulkomaanliikenteen sopimusta.

#### 4.2.5 Palkat, palkanlisät ja lisäsopimukset

Perämiesten palkkaliitteessä (Lön och ersättning styrmän, liite 2) on määritelty palkat lisineen. Päälliköiden palkkaliitteessä ei määritellä kuin palkan lisät. Ulkomaanliikenteen sopimukseen (Storsjöavtal) sovelletaan myös seuraavia:

- Neuvot ja ohjeet (Råd och anvisningar)
- Sodanvaarasopimus Aadeninlahdelle ja Intian valtamerelle (Högriskillägg vid transit Adenviken och Indiska Oceanen)
- Sodanvaarasopimus Beninin ja Nigerian aluevesille (Högriskillägg vid fart på Benins och Nigerias territorialvatten)
- Kehityssopimus (Utvecklingsavtal)
- Pätevyyssopimus (Kompetensavtal)
- Neuvot ja ohjeet (Råd och Anvisningar)

## 5 VIROLAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS

### 5.1 Virolaisen työlaainsäädännön erikoispiirteitä merimiesten osalta

Viro kuuluu myös EU:n ja ILO:n. Viro ei kuitenkaan ole ratifioinut ILO:n MLC 2006 – sopimusta (Ratifications of MLC – Maritime Labour Convention, ILO 2006). Virossa työntekijöiden järjestäytymisaste oli vuonna 2009 vain kuusi prosenttia. 25 prosenttia työntekijöistä tekee työtä järjestäytyneelle työnantajalle. Vuonna 2009 työehtosopimukset kattoivat vain 11 prosenttia työntekijöistä. Työntekijöiden keskusjärjestöjä on kaksi:

- Viron Ammattiyhdistysten Keskusliitto (Eesti Ametiühingute Keskliit, EAKL)
- Viron Toimihenkilöiden Keskusliitto (Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon, TALO)

EAKL on keskusjärjestöistä suurin ja edustaa kansallisella tasolla työntekijäpuolta vähimmäispalkasta sovittaessa. Työnantajapuolen ainut tunnustettu keskusjärjestö on Viron Työnantajien Keskusliitto (Eesti Tööandjate Keskliit, ETK). ETK edustaa työnantajia vähimmäispalkasta sovittaessa. Työehtosopimuksista neuvotellaan pääasiassa yritystasolla (TEM 2011, 202 - 203).

Ammatillisen järjestäytymisen ollessa vähäistä, työntekijöitä yritystasolla edustavat ammattiliittojen valitsevat luottamushenkilöt sekä kaikkien työntekijöiden valitsevat työntekijäedustajat. Työntekijäedustuslain mukaan työehtosopimusneuvottelut kuuluvat ammattiliitoille, mutta jos kyseisellä työpaikalla ei ole ammattiliiton luottamushenkilöä, työntekijäedustajat hoitavat neuvottelut (TEM 2011, 203). Työehtosopimukset koskevat työntekijöitä ja työnantajia, jotka kuuluvat työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöihin, mutta yleensä sopimuksissa sovitaan, että ne koskevat kaikkia yrityksen työntekijöitä. Mikäli työntekijää koskee useampi työehtosopimus, työntekijälle edullisinta sovelletaan (TEM 2011, 203).

Työrauhavelvollisuus koskee työehtosopimuksessa sovittuja asioita. Työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain mukaan laillisen lakon edellytyksenä on neuvottelut ja riitojen sovittelu. Laillisten lakkojen tulee olla työmarkkinariitojen sovittelusta

annetun lain mukaisia ja niiden tulee kohdistua asioihin, joita voimassa oleva työ-lainsäädäntö tai työehtosopimus ei kata. Kansallisen tason sovittelua varten on valta-kunnansovittelija (Riiklik Lepitaja) ja yritystason neuvottelujen epäonnistuessa sovit-telu tapahtuu läänikohtaisissa sovittelukomissioissa, joissa puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelijan nimittämä työsuojelupiirin edustaja. Muut jäsenet sovittelu-komissioissa ovat työntekijä- ja työnantajapuolen edustajat (TEM 2011, 204). Työ-taistelutoimesta tulee ilmoittaa kirjallisesti vastapuolelle, sovittelijalle sekä paikallishallinnolle kahta viikkoa ennen aiottua työtaistelutoimen alkua. Ilmoituksesta tu-lee selvittää työtaistelutoimen syyt, alkamisaika ja soveltamisala. Enintään kolme päi-vää kestävästä myötätuntotaistelusta tulee ilmoittaa vähintään kolme päivää ennen kyseistä tointa. Enintään tunnin kestävästä varoituslakoista ei tarvitse tehdä ennak-koilmoitusta (TEM 2011, 204). Esimerkkinä tästä Tallinkin työntekijät järjestivät tunnin lakon 13.1.2014 ja saivat merkittävän palkan korotuksen (Agreement boosts pay of Estonian ship workers 2014). Työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain perusteella lakot ovat kiellettyjä valtion työntekijöiltä, paikallishallinnon työnteki-jöiltä, puolustusvoimilta, tuomioistuimilta, palolaitokselta sekä muilta valtion elimil-tä.

Lukijan tulee ymmärtää että virolaisen työoikeuskäytännön kehitys on tapahtunut hyvin erilailla verrattuna Suomeen ja Ruotsiin (kts. Kuva s.35). Ammattiyhdistys-liikkeen rooli oli Neuvosto-Virossa aivan erilainen kuin mitä se on perinteisesti ollut Pohjoismaissa. Neuvosto-Virossa ammattiyhdistykseen kuuluminen oli pakollista ja ammattiyhdistysliike kytkeytyi läheisesti puolueeseen. Kuitenkin Viron uudelleen itsenäistyminen tapahtui Neuvostoliitosta vasta vuonna 1991, joten ei voida sivuuttaa sitä tosiasiaa, että ammattiyhdistysliikkeeseen liittyvät mielikuvat voivat edelleen liittyä Virossa Neuvostoaikaan, joka osaltaan selittää myös ammatillisen järjestäyty-misen matalaa astetta.

## 5.2 Kansipäällystön työehtosopimus

### 5.2.1 Yleistä

Kuten edellä on tullut ilmi, Virolainen työoikeuskäytäntö on hyvin erilainen verrattuna suomalaiseen tai ruotsalaiseen työoikeuskäytäntöön. Koska merenkulkualalla ei Virossa ole alakohtaista työehtosopimusta, tarkastelen kansipäällystön työehtosopimuksen osalta vain EMSA:n ja Euro Work oy:n välistä Viking XPRS:ä koskevaa työehtosopimusta. Kyseinen sopimus on myös tietääkseni ainoa suomeksi käännetty sopimus.

### 5.2.2 Viking Linen Helsinki – Tallinna-töyehtosopimus

Viking Linen Helsinki – Tallinna-välillä sovellettava työehtosopimus on käännetty suomeksi ja se koostuu seuraavista luvuista:

- 1. Yleistä
- 2. Luottamushenkilöt
- 3. Merityösopimuksen solmiminen, muuttaminen ja irtisanominen
- 4. Työ- ja lepoaika
- 5. Palkka
- 6. Vuosiloma
- 7. Yleiset vapaapäivät
- 8. Miehistön kokoonpano
- 9. Työterveydenhuolto
- 10. Kuolemantapaukset
- 11. Työkyvyttömyys
- 12. Työskentely korkean riskin alueella ja sotatoimialueella
- 13. Matkat
- 14. Henkilökohtaiseen omaisuuteen kohdistuvien vahinkojen korvaaminen
- 15. Työsuojelu
- 16. Ruokailu, asuintilat, vuodevaatteet, tauot ja taukotilat
- 17. Edut

- 18. Lastaaminen ja purkaminen
- 19. Osapuolten velvollisuudet
- 20. Ammattiliiton jäsenmaksut
- 21. Työehtosopimuksen voimaantuluminen ja voimassaolo
- 22. Työehtosopimuksen noudattamisen valvonta, vastuu ja erimielisyyksien ratkaiseminen
- 23. Uuden työehtosopimuksen solmiminen
- Liite 1 Työntekijöiden vähimmäispalkat
- Liite 2 Ajoneuvojen kiinnittämisestä maksettavat lisät
- Liite 3 Miehitys
- Liite 4 Työvaatetus

Työehtosopimuksen 1. Luvun mukaan sopimuksen sopijaosapuolet ovat työnantaja Euro Work OÜ ja Viron merimiesliitto EMSA. Sopimusta sovelletaan työntekijöiden osalta, jotka kuuluvat EMSA:an ja työskentelevät Viking Line:n Helsinki – Tallinna-reitillä Viron lipun alla purjehtivissa aluksissa (Sopimuksen kohdan 20.3 mukaan koskee myös niitä työntekijöitä, jotka eivät kuulu EMSA:an). Työnantajan kuuluu tiedottaa ammattiliittoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja konsultoida ammattiliittoa työsuhteisiin liittyvissä asioissa.

Sopimuksen 2. Luvun mukaan ammattiliittoon kuuluvat henkilöt ovat oikeutettuja valitsemaan keskuudestaan luottamushenkilön, joka edustaa työntekijöitä työsuhteita koskevissa asioissa. Luottamushenkilön voi käyttää työaika vähintään neljä tuntia viikossa luottamushenkilöasioiden hoitoon. 3. luku määrittää perusteet työehtosopimuksen solmimiseen, muuttamiseen ja irtisanomiseen.

Sopimuksen 4. Luku koskee työ- ja lepoaika. Työpäivän pituus on 10,5 tuntia. Alle tunnin mittaiset tauot ovat työaika. Ylityöstä maksetaan 1/106 kuukausipalkasta. Jos työntekijän on oltava vapaa-aikanaan aluksessa yllättäviä ja välttämättömiä työtehtäviä varten, aikaa kutsutaan vahtivuoroksi. Vahtivuoroista maksetaan 25% työntekijän tuntipalkasta jokaiselta alkavalta tunnilta. Jos turvallisuusharjoituksia ja –koulutuksia pidetään työntekijän vapaa-aikana useammin kuin kerran viikossa, niihin käytetty aika katsotaan vahtivuoroajaksi. Vapaa-aika ei voi olla alle kymmenen tuntia vuorokautta kohden ja sitä ei voi jakaa kuin kahteen osaan. Yhden vapaa-ajan pituus ei voi

olla alle seitsemän tuntia vahtivuorossa oleville ja alle kuusi tuntia muille työntekijöille.

Sopimuksen 5. Luvun mukaan palkat ilmenevät palkkaliitteestä. Työntekijän ollessa valmis työskentelemään kuukaudessa 15 päivää, mutta päiviä kertyy vähemmän tai enemmän, maksetaan työpäivältä 1/15 kuukausipalkasta. Yleisinä vapaapäivinä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Uutta vuotta, Viron itsenäisyyspäivää, voitonpäivää ja jouluaattoä edeltävää työpäivää lyhennetään kolmella tunnilla tai sitten kyseisestä kolmesta tunnista maksetaan 150% palkka. Miehistön jäsen, joka on työskennellyt yli neljä vuotta Viron lipun alla, on oikeutettu 5% palkan lisään.

Sopimuksen 6. Luku käsittelee vuosilomaa ja muita palkallisia poikkeuslomia. Palkallista vuosilomaa kertyy 35 päivää vuodessa. Työntekijä voi saada myös lyhytaikaista palkallista lomaa läheisen kuolemantapauksen johdosta vuosiloman lisäksi. Työntekijän kuuluu saada palkatonta vapaata 14 päivää vuodessa lasten hoitoon ja korkeakoulun pääsykokeisiin kokeiden keston mukaisesti.

Sopimuksen 7. Luvun mukaan yleiset vapaapäivät ovat:

- Uusivuosi: 1. Tammikuuta
- Viron itsenäisyyspäivä: 24. Helmikuuta
- Pitkäperjantai
- Pääsiäissunnuntai
- Vappu: 1. Toukokuuta
- Helatorstai
- Voitonpäivä: 23. Kesäkuuta
- Juhannus: 24. Kesäkuuta
- Viron uudelleen itsenäistymisen päivä: 20. Elokuuta
- Jouluaatto, -päivä ja tapaninpäivä: 24.-26. Joulukuuta

Sopimuksen 8. Luvun mukaisesti miehistön kokoonpano tulee olla sellainen, ettei kukaan yllirasitu. Puuttuvan miehen palkka jaetaan muiden työntekijöiden kesken.

Sopimuksen 9. Luvun mukaan työnantaja korvaa merimiehen lääkärintarkastuksen kulut ja järjestää sairaanhoidon työpaikalle ja korvaa myös sairaanhoidon kulut.



10. luvun mukaan työvuorossa tapahtuvasta kuolemantapauksesta maksetaan korvaus työsopimukseen merkitylle edunsaajalle [Päällystö 80 000€, miehistö 60 000€, 10 000€/kuolleen alle 21-vuotias lapsi, hautajaiskulut 1000€ asti]. Luku 11:n mukaan työkyvyttömyydestä korvataan myös työkyvyttömyysasteen mukaan. Luvun 12 mukaan työntekijä voi kieltäytyä menemästä sodanvaara-alueelle. Sodanvaara-alueella maksetaan kaksinkertainen palkka, kuten myös kaksinkertaiset korvaukset kuolemantapauksesta tai työkyvyttömyydestä. Sodanvaara-alueen määrittelee Lloyds.

Luvun 13 mukaan matkat maksaa työnantaja irtisanomisen yhteydessä, määräaikaisten sopimuksen loppuessa, sairastapauksen yhteydessä kotiin siirrettäessä, aluksen tuhoutuessa tai myytäessä sekä työntekijän omaisen kuolemantapauksen tai vakavan sairastumisen yhteydessä. Työntekijän irtisanoessa itsensä matkoja ei korvata. Luvun 14 mukaan työntekijän henkilökohtaisten tavaroiden korvaaminen onnettomuuden yhteydessä tapahtuu 2000€ saakka.

Luvussa 15 todetaan että työsuojelun tulee vastata Viking Linen menettelytapoja ja kansainvälisiä vaatimuksia työajan ja vaatetuksen osalta. Luvun 16 mukaan ruokailun, vuodevaatteiden, asuintilojen ja pyykinpesukoneiden tulee vastata Viron ja ILO:n määräyksiä ja suosituksia. Luvun 17 mukaan työnantaja maksaa työntekijöiden työhön liittyvän koulutuksen ja pätevyyskirjat matkakorvauksineen. Luvun 18 mukaan työntekijän ei ole pakko osallistua lastin käsittelyyn. Lastin käsittelystä maksetaan liitteen mukainen lisä.

Luvun 19 mukaan työnantajan velvollisuudet ovat:

- Noudattaa työehtosopimusta ja Viron lainsäädäntöä ammattiliiton jäsenten suhteen
- Järjestää ammattiliiton edustajalle mahdollisuus tarkastaa työpisteiden turvallisuus
- Hyväksyä ammattiliitto edustamaan työntekijöitä
- Luovuttaa työntekijöihin liittyvää tietoa luottamushenkilölle ja ammattiliitolle
- Järjestää laivasta tilat ammattiliiton tilaisuuksiin mahdollisuuksien mukaan

- Mahdollisuuksien mukaan antaa työntekijälle viisi päivää lomaa ammattiliiton koulutuksia varten, joista kahdesta maksetaan keskipalkkaa
- Aloittaa ammattiliiton pyynnöstä työehtosopimusneuvottelut
- Sallia ammattiliiton perehtyä työskentelyyn ja työolosuhteisiin

Ammattiliiton velvollisuudet ovat:

- Noudattaa työehtosopimusta ja pidättäytyä esittämästä työehtosopimukseen liittyviä vaatimuksia sen voimassaoloaikana
- Esitellä työntekijöille voimassaolevaa lainsäädäntöä
- Säilyttää työrauha, mikäli työnantaja noudattaa työehtosopimusta ja Viron työalainsäädäntöä
- Ilmoittaa työnantajalle luottamushenkilön ja ammattiliiton hallituksen jäsenten henkilötiedot, toimet ja toimen keston
- Toimia välittäjänä osapuolten välisessä tiedonvälityksessä
- Säilyttää liikesalaisuudet
- Toimia yhteistyössä työsuojeluun ja työterveydenhuoltoon liittyvissä asioissa

Luvun 20 mukaan työnantaja maksaa työntekijän suostumuksella ammattiliiton jäsenmaksut suoraan osuutena työntekijän palkasta. Sopimus koskee myös ammattiliittoon kuulumattomia työntekijöitä.

Luvun 21 mukaan työehtosopimus tulee voimaan 1.1.2013 ja on voimassa kolme vuotta ja vuoden lisää, mikäli kumpikaan osapuoli ei irtisano sopimusta vähintään kolme kuukautta ennen sopimuksen päättymistä. Työehtosopimusta voi muuttaa osapuolten keskinäisellä sopimuksella. Luvun 22 mukaan osapuolet valvovat työehtosopimuksen noudattamista ja virheiden ilmetessä pyrkivät ratkaisemaan ne keskenään. Mikäli sopuun ei päästä, erimielisyydet ratkaistaan työriidan ratkaisemista sääntelevän lainsäädännön mukaisesti. Luvun 23 mukaan uusi työehtosopimus syntyy osapuolten valitsemien edustajien välityksellä ja heille tulee maksaa keskipalkkaa neuvotteluihin käytetystä ajasta. Osapuolet voivat kutsua neuvotteluihin asiantuntijoita, joiden kulut korvaa kutsuva osapuoli. Neuvottelut päättyvät kun työehtosopimus on allekirjoitettu tai toinen osapuoli keskeyttää neuvottelut kirjallisella ilmoituksella.

Sopimuksen liitteet ovat voimassa kuten työehtosopimus. Liitteet (liite 3) ovat:

- Työntekijöiden vähimmäispalkat
- Ajoneuvojen kiinnittämisestä maksettavat lisät
- Miehitys
- Työvaatetus

## 6 ANALYYSI

### 6.1 Yleistä eri sopimuksista

Suomessa ja Ruotsissa on ulkomaanliikenteen kansipäällystön osalta alakohtaiset kattavat työehtosopimukset. Virossa työehtosopimukset ovat yrityskohtaisia, Tallin-killä on omansa ja Viking Linen Helsinki – Tallinna-välillä omansa. Vertailu on kätevä toteuttaa Viking XPRS-aluksen osalta, koska siihen on olemassa virolainen työehtosopimus, jota sovelletaan paraikaa ja suomalainen tai ruotsalainen työehtosopimus olisi sovellettavissa kyseiseen alukseen, mikäli alus olisi rekisteröitynä Suomeen tai Ruotsiin. Ennen lipun vaihtoa alus oli rekisteröitynä Ruotsiin.

### 6.2 Tapausesimerkki

Tässä luvussa vertailen perämiesten työehtoja ja palkkoja Viking XPRS-aluksessa eri lippujen alla. Perämiesten osalta on hyvä tehdä vertailua, sillä kaikki perämiehet saavat Viron lipun alla Viking XPRS:llä 2. Perämiehen palkkaa, vaikka palkkataulukossa on eritelty 2., 3., ja 4. perämies. Suomalaisessa ja Ruotsalaisessa työehtosopimuksessa on vain yksi perämiehen palkkaluokka. Tähän vertailuun olisi voinut ottaa yhtä hyvin yliperämiehet. Vertailua ei pysty toteuttamaan päälliköiden osalta, koska Ruotsissa ja Virossa päälliköille ei ole minimipalkkoja, vaan niistä sopiminen on varustamoiden ja päälliköiden välinen asia. Huomion arvoista on myös se, että Ruotsissa on oma valuutta kruunu (SEK), kun taas Suomessa ja Virossa käytetään euroa. Seuraavalla taulukolla havainnollistan eri maiden tunnuslukuja koskien perämiesten työ-

ehtoja ja palkkausta sekä mainitsen maiden osalta keskimääräiset työvoimakustannukset, keskipalkat ja ammatillisen järjestäytymisasteen.

	<b>MAA</b>	<b>SUOMI</b>	<b>RUOTSI</b>	<b>VIRO</b>
1.	Ammatillinen järjestäytymisaste	73%	68%	6%
2.	Työvoimakustannukset/työntekijä	3750€	4680€	900€
3.	Keskipalkka, brutto	2876€	3070€	725€
4.	Perämiehen palkka	2030,13€	2731,7€	1836€
5.	Työaika/vrk	8h	10,4h	10,5h
6.	Arkiylityö	1/102	1/104	1/106
7.	Pyhäylityö	1/63	1/71	1/106
8.	Vuosiloma/vuosi	30	27	35
9.	Vuorottelu	1:1	1:1 – 1:2	1:1

1. Suomi 2008: Tilastokeskus, Ruotsi 2007 ja Viro 2009: TEM 2011
2. Suomi 2008: Tilastokeskus, Ruotsi ja Viro 2007: TEM 2011
3. Suomi 2008 kokoaikaiset palkansaajat: Tilastokeskus, Ruotsi ja Viro 2007: Tilastokeskus
4. Voimassaolevien palkkaliitteiden mukaiset matkustaja-alusten palkat 8.4.2014 (Liitteet 1-3). Ruotsissa ikälisiin lasketaan myös vuoden 1999 jälkeen suoritettu koulutus, joten kaikki saavat ensimmäisen ikälisän: peruspalkka silloin 2 803,5€. Laskelemissa 8.4.2014 1€ = 8,961SEK.
6. Suomalaisessa ja ruotsalaisessa työehtosopimuksessa ylitöitä ei aina makseta vaan niitä voidaan muuttaa vapaaksi.
7. Virolaisessa sopimuksessa on erikseen määritelty päivät, joilta maksetaan tuplapalkka. (Kts. luku 5.2.2)
9. Lomien ja vapaiden mahdollistama vuorottelu, työn ja vapaan suhde

## 7 YHTEENVETO

Suomalainen palkkataso asettuu perämiesten osalta lähemmäs virolaista kuin ruotsalaista. Huomattavaa on kuitenkin, että vertailun virolainen sopimus sisältää enemmän työtunteja päivässä kuin suomalainen, joten suomalaisella sopimuksella, samat työtunnit tehtäessä, kertyisi maksettavia ylitöitä huomattava määrä. Tämän tyyppisissä aluksissa on Suomessa yleinen käytäntö hyvittää ylityötunnit vapaana. Toisaalta virolaisessa sopimuksessa maksetaan jokaiselta työpäivältä 40€ lastinkäsittelylisää perämiehille, toisin kuin suomalaisessa tai ruotsalaisessa sopimuksessa.

Ruotsissa vapaata kertyy niin paljon enemmän kuin muissa maissa, että ruotsalaisissa aluksissa noudatetaan 1:2 tai 1:1, 1:2-vuorottelujärjestelmää [1:1, 1:2-vuorottelussa työvuoron kesto on vakio mutta joka toinen loma on työvuoron mittainen, joka toisen ollessa kaksi kertaa työvuoron mittainen]. Ruotsalaiset kuukausipalkat ovat myös tällä hetkellä parempia Suomessa asuvalle, koska Ruotsin kruunun kurssi on vahva. Työntekijälle merkittäviä asioita ansioiden kertymisen kannalta ovat myös eläkkeet, verot ja sosiaaliturvamaksut, joihin en tässä työssäni kuitenkaan paneudu.

Vaikka ruotsalainen sopimus olisikin työntekijälle edullisempi, alan kehitys näyttää siltä että Ruotsin lipun alla seilaavat laivat vähenevät jatkuvasti. Esimerkiksi Finnlines liputti aluksia Suomen lipun alle Ruotsin lipun alta (TS 6.9.2012) ja ruotsalainen varustamo Wallenius-Wilhelmsen ilmoitti liputtavansa alukset pois Ruotsin lipun alta. Lippujen vaihdot paikallisesti esimerkiksi Itämeren liikenteessä eivät kuitenkaan aina suoraan johdu työvoimakustannuksista, vaan niihin vaikuttaa varustamoiden liiketoiminnan verotusasiat. Yleinen merenkulkualan kehitys on joka tapauksessa suuntautunut kohti niin kutsuttuja mukavuuslippuvaltioita, joissa lainsäädäntö ei välttämättä määrää mitään vähimmäispalkoista, saati sitten alakohtaisista työehtosopimuksista. Kehitys huomioon ottaen MLC 2006-sopimuksen merkitystä ei pidä väheksyä.

Mihin ikinä päätyykään töihin, on aina hyvä ymmärtää, miten työsuhteen edut ja velvollisuudet määräytyvät. Mielestäni nämä asiat ovat kuin kielten opettelu, kun oppii yhden, oppii helpommin myös toisen. Työehtosopimukset ja niiden ymmärtäminen

on merenkulkijalle tärkeää, mutta ne eivät mielestäni saa muodostua ammattitaitoa ja sen ylläpitoa tärkeämmäksi asiaksi.

## LÄHTEET

Eduskunta 1997. Hallituksen esitys koskien merityöaikalakia HE96/1997 Saatavissa: <http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+96/1997&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WP>

Euro Work Öu:n ja Viron riippumattoman merimiesliiton (EMSA) välinen työehtosopimus. Tallinna 2012. Suomenkielinen käännös

Euroopan unioni 2007. ITF & SMU vs. Viking Line ABP & OÜ Viking Line Eesti, 2007. Viitattu: 13.3.2014 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CC0438:FI:HTML>

European industrial relations observatory on-line 2014. Osila L., Kadarik I. Agreement boosts pay of Estonian ship workers. Viitattu 3.4.2014. Saatavissa: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2014/02/articles/ee1402019i.htm>

Finlex:

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063#idp4244224>

Euroopan sosiaalinen peruskirja 80/2002 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2002/20020080>

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1962/19620420>

Laki työtuomioistuimesta 31.7.1974/646 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740646>

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010056>

Merityösopimuslaki 17.6.2011/756 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110756>

Merimieslaki 7.6.1978/423 (kumottu merityösopimuslailla 756/2011) Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1978/19780423>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Merityöaikalaki 9.4.1976/296 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1976/19760296>

Työaikalaki 9.8.1996/605 Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433 Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1984/19840433>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162 Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus työympäristöstä aluksessa annetun valtioneuvoston päätöksen eräiden säännösten kumoamisesta 199/2012. Kumoo valtioneuvoston päätöksen työympäristöstä aluksissa 417/1981 Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120199>

Valtioneuvoston päätös laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista 418/1981. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1981/19810418?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=418%2F1981>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 825/2012. Kumoo valtioneuvoston asetuksen laivaväen asuintiloista aluksella 518/1976. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120825#Pid1831219>

Merenkulkuhallituksen päätös laiva-apteekeista 12.12.1994 33/033/94. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/1994/2330>

Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171. Kumoo merimiehen lääkärintarkastuksista annetun asetuksen 476/1980. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101171>

Valtioneuvoston päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta 950/1994. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940950>

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Säteilylaki 27.3.1991/592. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910592>

Terveystensuojelulaki 19.8.1994/763. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940763>



Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>

Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta  
 21.12.2007/1277 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071277>

ILO:

2013. Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006, Viitattu: 13.3.2014. Saatavissa: [http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS\\_219665/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS_219665/lang--en/index.htm)

2013. Ratifications of MLC – Maritime Labour Convention, 2006. Viitattu: 13.3.2014 Saatavissa:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312331](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331)

2014. About the ILO. Internet-sivu. Viitattu: 26.3.2014. Saatavissa:  
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

Lloyds Joint War Committee. Internet-sivu. Viitattu: 26.3.2014. Saatavissa:  
[http://www.lmalloyds.com/Web/market\\_places/marine/JWC/Joint\\_War.aspx](http://www.lmalloyds.com/Web/market_places/marine/JWC/Joint_War.aspx)

Saloheimo, Jorma 2012. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2. uud. painos. Liettua 2012

Sarkko, Kaarlo 1973. Työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973

Sarkko, Kaarlo 1980. Työoikeus, yleinen osa. Vammala 1980

Sjöbefälsföreningen: (SBF)

2013. Ulkomaanliikenteen sopimukset liitteineen. (Storsjöavtal) Viitattu 31.3.2014. Saatavissa:  
<http://www.sjobefalsforeningen.se/index.php/hem/avtalloner/storsjoeavtal>

2013. Palkat ja palkanlisät. (Lön och Ersättningar) Viitattu: 1.4.2014. Saatavissa:  
<http://www.sjobefalsforeningen.se/index.php/hem/avtalloner/loen-a-ersattningar>

2014. Tarkentava sopimus. (Råd och anvisningar) Viitattu 1.4.2014. Saatavissa:  
<http://www.sjobefalsforeningen.se/index.php/hem/avtalloner/rad-och-anvisningar>

Suomen laivanpäälystöliitto:

2007. Ulkomaanliikenne, sopimus 16.2.2005 – 30.9.2007 osa1 (Runkosopimus täydentävine sopimuksineen) Viitattu: 14.3.2014. Saatavissa:

<http://www.seacommand.fi/media/Tyoehto%20suomi%20osa%201.pdf>

2007. Ulkomaanliikenne, sopimus 16.2.2005 – 30.9.2007 osa2 (Yleiset sopimukset) Viitattu 14.3.2014. Saatavissa:

<http://www.seacommand.fi/media/Tyoehto%20suomi%20osa%202.pdf>

2013. Ulkomaanliikenteen palkat 1.4.2013 (Liite1) Viitattu 24.3.2014. Saatavissa:

<http://www.seacommand.fi/media/Ulkomaanliikenne%2001042013.pdf>

2014. Työehtosopimukset kaikkine lisäyksineen. Internet-sivu. Viitattu: 25.3.2014. Saatavissa: <http://www.seacommand.fi/sopimukset>

2009. Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla lastialuksilla. Viitattu: 25.3.2014. Saatavissa:

<http://www.seacommand.fi/media/Sopimus%20patevasta%20henkilokunnasta.pdf>

Sveriges riksdag: (Ruotsin valtiopäivät)

Sjömanslag 1973:282. (Merimieslaki) Saatavissa:

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs\\_sfs-1973-282/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs_sfs-1973-282/)

Semesterlag 1977:480. (Vuosilomalaki) Saatavissa:

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Semesterlag-1977480\\_sfs-1977-480/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Semesterlag-1977480_sfs-1977-480/)

Sjöarbetstidslag 1970:105. (Merityöaikalaki) Saatavissa:

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Sjoarbetstidslag-1970105\\_sfs-1970-105/?bet=1970:105](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Sjoarbetstidslag-1970105_sfs-1970-105/?bet=1970:105)

IMO 2014. STCW Convention. Internet-sivu. Viitattu 28.3.2014. Saatavissa:

<http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Pages/STCW-Convention.aspx>

Thörnqvist, Christer 1999. The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective. Artikkel. SAGE Publications 1999. Lontoo.

Tilastokeskus:

Ammatillinen järjestäytyminen. Internet-sivu. Viitattu 8.4.2014. Saatavissa:

<http://www.findikaattori.fi/fi/36>

Suurimmat palkkaerot Uudellamaalla, pienimmät Pohjois-Karjalassa. Internet-sivu.

Viitattu 8.4.2014. Saatavissa: [https://tilastokeskus.fi/til/pra/2008/pra\\_2008\\_2010-04-09\\_kat\\_001\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/pra/2008/pra_2008_2010-04-09_kat_001_fi.html)

Turun Sanomat (TS) 6.9.2012 Laivat palaavat siniristilipun alle. Uutinen Turun Sanomissa. Viitattu 8.4.2014. Saatavissa:

<http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/386887/Laivat+palaavat+siniristilipun+alle>

Työ- ja elinkeinoministeriö: (TEM)

3/2013. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Viitattu 28.1.2014. Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/31810/Suomen\\_tyolainsaadanto\\_25032013.pdf](http://www.tem.fi/files/31810/Suomen_tyolainsaadanto_25032013.pdf)

12/2013. Kairinen M., Lamminen J., Murto J., Rikkilä P. ja Uhmavaara H. Kollektiivisopimukset työehtojen turvaajana. Viitattu 26.2.2014. Saatavissa:

<http://www.tem.fi/?s=2684&xmid=5033&C=97983>

2011. Bruun N., Mikkola M. ja Muona M. Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Viitattu 4.3.2014. Saatavissa:

[https://www.tem.fi/files/30029/TEM\\_20\\_2011\\_netti.pdf](https://www.tem.fi/files/30029/TEM_20_2011_netti.pdf)

## LIITTEET

## LIITE 1 SUOMALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN PALKKALIITE

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO					
Ulkomaanliikenteen palkat 1.4.2013					
DWT/	IHV	Päälikkö	Yliperämies	I-II perämies	
Under	12999	3717,81	2025,32	1840,87	
13000	-29999	3833,44	2103,99	1840,87	
30000	-79999	4014,31	2231,69	1895,50	
80000	-159999	4188,81	2333,78	1990,05	
160000-		4369,24	2446,83	2098,39	
EUROMÄÄRÄISET LISÄT					
Päälliköt					
	valtamerialisä			98,78	
	virkapukulisä			20,36	
	radiopuh.hoit.lisä			48,83	
	Korvaus ravinnosta ja asunnosta			kts.perämiehet	
	Matkustaja-aluslisä			199,70	
Perämiehet					
	valtamerialisä			80,11	
				72,24	
	virkapukulisä			20,36	
	vahtivuorotyölisä			1,03	
				1,59	
	lastinkäs. valvontalisä			4,16	
	radiopuh.hoit.lisä			48,83	
	automaattilisä			16,76	
	Korvaus ravinnosta ja asunnosta				
	- ellei työntekijälle varata asuntoa ja ruokaa				
	- Suomessa			29,60	
	- ulkomailla			55,72	
	- asuntokorvaus			laskun mukaan	
	Luontoisetukorvaus				
	- vastikevapaan, vuosiloman ja sairauden aikana			21,70	
	( - ravintokorvaus			14,51	
	( - asuntokorvaus			7,18	
	Jäämisvuorolisä				
	- arki			24,29	
	- sun. - ja pyhäpäivä			29,22	
	- arki Suomessa			39,53	
	- sun.- ja pyhäpäivä Suomessa			48,83	



<b>SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO</b>								
<b>MATKUSTAJA-ALUKSET 1.4.2013</b>								
<b>Pääliikkö</b>								
	DWT	IHK		0...3 v		3...5 v		5 v
	12999			4152,27		4218,82		4287,13
	13000	-29999		4261,06		4330,05		4399,69
	30000-			4369,91		4441,07		4511,36
<b>Yliperämies</b>								
	12999			2258,96		2314,44		2370,17
	13000	-29999		2315,97		2372,80		2429,52
	30000-			2373,43		2431,51		2490,44
<b>I-II perämies</b>								
	12999			1941,69		1992,36		2045,17
	13000	-29999		1985,96		2038,40		2093,05
	30000-			2030,13		2085,24		2143,38
Matkustaja-aluksissa, joita ei voida hyväksyä rinnakkaisrekisteriin maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on <b>92,74</b> euroa kuukaudessa 1.4.2013 lähtien.								
<b>Sairaanhoidaja</b>								
	Takuupalkka			2834,97				
<b>Ylityökorvaus</b>								
	- arkitunti			19,00				
	- pyhäntunti			30,61				
Vapaa-ajan laskentaperuste on 80 % 1.1.1998 lähtien.								
Matkustaja-aluksissa, joita ei voida hyväksyä rinnakkaisrekisteriin maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on <b>92,74</b> euroa kuukaudessa 1.4.2013 lähtien.								
ISPS-koodin mukaisia aluksen turvapäällikön tehtäviä hoitavalle kansi- tai konepäällystöön kuuluvalla maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on								
a) matkustaja-alukselle (SOLAS-määritelmä) <b>118,17 €/kk</b> ,								
b) säiliöaluksella sekä rahtialuksella, jolla on vaarallisten lastien sertifikaatti, <b>59,09 € / kk</b>								
c) muulla rahtialuksella <b>23,62 €/kk</b>								
Lisää ei makseta aluksella, jossa on tehtävään erikseen palkattu perämies tai konemestari, joka ei käy vahtia.								



SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO

TAKUUPALKKALIITE 1.4.2013

SÄILIÖALUKSET

	25 tuntia	50 tuntia	70 tuntia	80 tuntia
<b>Päällikkö</b>				
-12999	4089,59	4089,59	4089,59	4089,59
13000 -29999	4216,78	4216,78	4216,78	4216,78
30000 -79999	4415,73	4415,73	4415,73	4415,73
80000 -159999	4607,70	4607,70	4607,70	4607,70
160000-	4806,15	4806,15	4806,15	4806,15
<b>Yliperämies (MKK)</b>				
-12999	2589,01	2872,72	3104,03	3278,66
13000 -29999	2691,53	2985,97	3227,40	3409,43
30000 -79999	2856,09	3169,13	3425,44	3618,68
80000 -159999	2987,29	3315,24	3583,15	3785,19
160000-	3133,41	3477,36	3758,63	3970,69
<b>Yliperämies (MKK) kaasu-/kemilaalitankkeri</b>				
-12999	2691,97	2975,68	3207,23	3383,95
13000 -29999	2798,66	3093,31	3334,07	3517,80
30000 -79999	2968,87	3282,38	3538,45	3733,72
80000 -159999	3105,36	3431,11	3705,64	3913,30
160000-	3256,73	3600,90	3881,99	4096,30
<b>I-II perämies (MKK)</b>				
-12999	2339,81	2595,73	2804,92	2962,82
13000 -29999	2339,81	2595,73	2804,92	2962,82
30000 -79999	2414,82	2678,17	2894,60	3057,50
80000 -159999	2542,21	2820,70	3048,33	3220,06
160000-	2684,32	2978,39	3218,72	3400,04
<b>I-II perämies</b>				
-12999	2230,62	2474,02	2673,10	2823,43
13000 -29999	2230,62	2474,02	2673,10	2823,43
30000 -79999	2301,03	2552,96	2758,21	2908,41
80000 -159999	2422,93	2687,82	2904,92	3068,67
160000-	2558,21	2838,69	3066,97	3239,38
00-04 vahtia ajavalle perämiehelle maksetaan 1.4.2013 lukien			6,80 €	
kun alus on E0-tilassa.				
Mikäli aluksella ajetaan muuta vahtijärjestelmää, maksetaan lisä sille perämiehelle, jonka vahtiin sisältyy suurin osa ko. vahdista.				

Palkat 1.4.2013. Suomen laivanpäällystöliitto



## LIITE 2 RUOTSALAINEN KANSIPÄÄLLYSTÖN PALKKALIITE

2013

LÖN OCH ERSÄTTNING

**styrmän  
och telegrafister**

Särskild överenskommelse mellan  
Sjöfartens Arbetsgivareförbund och  
Sjöbefälsföreningen angående lön och  
övriga ersättningar för styrmän och telegrafister  
gällande fr o m februari 2013

SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN

## 1. LÖNETARIFFER gällande fr o m februari 2013

Beträffande allmänna villkor, lönegruppering och tillämpning av tarifflönen hänvisas till mellan parterna träffat avtal om allmänna villkor (samt Råd och Anvisningar).

Styrmans kontanta avlöning per månad utges enligt följande tariffer:

### Torrlastfartyg

Överstyrman

Fartygs-grupp	dwt*)	Beg. lön	2 år	5 år	Efter 7 år	10 år	14 år	18 år
1-10)	-23999	22254	22798	23367	23941	24517	25089	25566
11)	24000-29999	22663	23239	23823	24408	24990	25484	26068
12)	30000-41999	23223	23827	24428	25035	25547	26143	26744
13)	42000-59999	23866	24488	25111	25637	26249	26875	27495
14)	60000-79999	24538	25091	25725	26368	27005	27641	28278
15)	80000-109999	25175	25835	26495	27152	27819	28478	29164
16)	110000-159999	25914	26597	27280	27959	28654	29362	30060
17)	160000-	26674	27379	28079	28796	29525	30246	30979

\* Med dwt avses fartygets lastkapacitet inklusive bunkers på Lloyds Summer Free-Board eller där sådant ej finns, däremot svarande lastmärke.

### Torrlastfartyg

2:e styrman

Fartygs-grupp	dwt*)	Beg. lön	2 år**	5 år**	Efter 7 år	10 år	14 år	18 år
1-10)	-23999	20047	20500	20973	21447	21929	22439	22951
11)	24000-29999	20488	20977	21469	21969	22452	22980	23537
12)	30000-41999	20942	21442	21947	22452	22965	23528	24094
13)	42000-59999	21465	21977	22499	23029	23575	24154	24733
14)	60000-79999	21996	22535	23081	23639	24205	24802	25311
15)	80000-109999	22596	23166	23746	24328	24916	25438	26049
16)	110000-159999	23209	23805	24408	25009	25517	26152	26785
17)	160000-	23839	24456	25075	25608	26229	26875	27527

\* Med dwt avses fartygets lastkapacitet inklusive bunkers på Lloyds Summer Free-Board eller där sådant ej finns, däremot svarande lastmärke.

\*\* För erhållande av två- och femårstillägg får styrman utöver befälstid tillgodoräkna sig den sjötid som fullgjorts efter 18 månader till sjöss. Tid vid sjöfartshögskola eller därmed jämförbar för befattningen inriktad yrkesutbildning – dock max 36 månader - tillgodoräknas för 2-, 5-, 7-, 10-, 14- och 18-årstillägg. (Gäller endast nautiskt befäl som utexaminerats från sjöfartshögskola per den 1 januari 1999 eller senare.)

## 2. LÖNETARIFFER gällande fr o m februari 2013

Beträffande allmänna villkor, lönegruppering och tillämpning av tariffön hänvisas till mellan parterna träffat avtal om allmänna villkor (samt Råd och Anvisningar).

Telegrafists kontanta avlöning per månad utges enligt följande tariffer:

### Torrlastfartyg

Telegrafist

Fartygs-grupp	dwt*)	Beg. lön	1 år**	2 år***	Efter 5 år***	7 år	10 år	12 år
1-10)	-23999	19109	19659	19960	20755	21219	21794	22885
11)	24000-29999	19495	20051	20366	21219	21682	22249	23388
12)	30000-41999	20136	20441	20794	21682	22154	22730	23881
13)	42000-59999	20235	20827	21229	22136	22624	23215	24409
14)	60000-79999	20631	21284	21680	22639	23131	23778	24990
15)	80000-109999	21115	21787	22188	23157	23684	24362	25507
16)	110000-159999	21622	22289	22712	23721	24627	24981	26151
17)	160000-	22135	22793	23252	24274	24886	25507	26791

Fartygs-grupp	dwt*)	Efter 14 år	16 år	18 år	20 år
1-10)	-23999	23494	24023	25124	25590
11)	24000-29999	23981	24518	25517	26084
12)	30000-41999	24472	25009	26001	26581
13)	42000-59999	25023	25456	26550	27126
14)	60000-79999	25537	26060	27148	27708
15)	80000-109999	26184	26700	27794	28375
16)	110000-159999	26842	27365	28472	29071
17)	160000-	27508	28056	29178	29773

\* Med dwt avses fartygets lastkapacitet inklusive bunkers på Lloyds Summer Free-Board eller där sådant ej finns, däremot svarande lastmärke.

\*\* Tillägget utges efter minst 12 månaders tjänstgöring som radiotelegrafist på örlogs- eller handelsfartyg, på flygplan eller vid flygvapnets, civilflygets eller marinens markstationer.

\*\*\* Ålderstillägget utges jämväl till radiotelegrafist som efter erhållet radiotelegrafistcertifikat under två respektive fem år innehaft anställning som radiotelegrafist vid civil eller militär radiostation.

### 3. TILLÄGG OCH ERSÄTTNINGAR - STORSJÖ

#### STYRMÄN

Gäller fr o m februari 2013

Examenstillägg sjökaptensexamen	torrlastare	1336 kr/mån
Tillägg, tankfartyg över 3000 grosston	12,5%	på tariffen för torrlastfartyg
Tillägg, övriga tankfartyg	8,0%	på tariffen för torrlastfartyg
Tillägg, torrlastfartyg över 3000 grosston	2,5%	på tariffen för torrlastfartyg
Tillägg till styrman vars arbetstid regleras enligt avtal om utökad ordinarie arbetstid för styrmän		
		1245 kr/mån
Tillägg enl. § 5 mom 2 i avtalet om utökad ordinarie arbetstid för styrmän		
		155 kr/tim
Endestyrmansstillägg		
		758 kr/mån
Maskinskötseltillägg		
		1275 kr/mån
Radiotelegrafisttillägg		
		1739 kr/mån
Radiotelefonisttillägg		
		967 kr/mån
Uniformsersättning		
		335 kr/mån
Handledartillägg		
		1392 kr/mån

#### TELEGRAFISTER

Radiotelegrafistcertifikat av 1:a klass	315 kr/mån
Passagerartillägg	389 kr/mån
Uniformsersättning	335 kr/mån

#### STYRMÄN OCH TELEGRAFISTER

Förlust av personlig egendom	35.000 kr
Krigsförlisning	20.000 kr
Stöldförsäkring	35.000 kr
Resgods-försäkring	35.000 kr
Olycksfallsförsäkring - tankfartyg	100.000 kr

#### 4. LÖNETARIFFER gällande fr o m februari 2013

Beträffande allmänna villkor, lönegruppering och tillämpning av tarifflönen hänvisas till mellan parterna träffat avtal om allmänna villkor (samt Råd och Anvisningar samt till ramavtalet för styrmän i fartyg med passagerarfartygscertifikat)

Styrmans kontanta avlöning per månad utges enligt följande tariffer:

##### Färjor

Överstyrman

Fartygs-grupp	dwt*)	Beg. lön	2 år	5 år	Efter 7 år	10 år	14 år	18 år
1-10)	-23999	22872	23468	24054	24650	25152	25742	26332
11)	24000-29999	23301	23901	24513	25113	25629	26231	26832
12)	30000-41999	23864	24485	25108	25635	26249	26875	27489
13)	42000-59999	24502	25051	25691	26329	26965	27599	28239
14)	60000-79999	25077	25741	26394	27059	27708	28368	29046
15)	80000-109999	25784	26466	27144	27825	28511	29211	29905
16)	110000-159999	26516	27216	27906	28611	29331	30051	30775
17)	160000-	27262	27983	28709	29456	30201	30941	31682

\* Med dwt avses fartygets lastkapacitet inklusive bunkers på Lloyds Summer Free-Board eller där sådant ej finns, däremot svarande lastmärke.

##### Färjor

2:e styrman

Fartygs-grupp	dwt*)	Beg. lön	2 år**)	5 år**)	Efter 7 år	10 år	14 år	18 år
1-10)	-23999	20689	21186	21689	22184	22684	23203	23725
11)	24000-29999	21147	21652	22166	22677	23208	23739	24279
12)	30000-41999	21599	22127	22649	23187	23739	24303	24858
13)	42000-59999	22111	22652	23214	23779	24351	24923	25396
14)	60000-79999	22639	23214	23796	24383	24965	25462	26043
15)	80000-109999	23245	23847	24451	25051	25557	26159	26760
16)	110000-159999	23864	24485	25108	25635	26252	26876	27496
17)	160000-	24478	25121	25670	26302	26948	27583	28223

\* Med dwt avses fartygets lastkapacitet inklusive bunkers på Lloyds Summer Free-Board eller där sådant ej finns, däremot svarande lastmärke.

\*\* För erhållande av två- och femårstillägg får styrman utöver befälstid tillgodoräkna sig den sjötid som fullgjorts efter 18 månader till sjöss. Tid vid sjöfartshögskola eller därmed jämförbar för befattningen inriktad yrkesutbildning – dock max 36 månader - tillgodoräknas för 2-, 5-, 7-, 10-, 14- och 18-årstillägg. (Gäller endast nautiskt befäl som utexaminerats från sjöfartshögskola per den 1 januari 1999 eller senare.)

**5. TILLÄGG OCH ERSÄTTNINGAR - FÄRJOR**

Gäller fr o m februari 2013

Examenstillägg sjökaptensexamen	1336 kr/mån
Endestyrmantillägg	758 kr/mån
Radiotelefonistillägg	967 kr/mån
	eller
	400 kr/mån
Uniformsersättning	335 kr/mån
HSC-Fartyg	482 kr/mån
Handledartillägg	1392 kr/mån
Förlust av personlig egendom	35 000 kr
Krigsförlisning	20 000 kr
Stöldförsäkring	35 000 kr
Resgodsförsäkring	35 000 kr

## 6. DAG-, KOST OCH TRAKTAMENTSERSÄTTNINGAR

Se även detaljbestämmelser i gällande avtal om allmänna villkor

### Storsjö och färjor

Gäller fr o m 1 januari 2013 t o m 31 december 2013

	Tid då ersättning utges	Kronor per dag
1)	Under sjukdomstid, då vård sker utanför sjukhus (ang. vårdtidens längd se SML och avtalet)	
	a) i Sverige samt i vederbörandes hemland (bosättningslandet)	132 kr
	b) i övriga länder: Ersättning utges med skäliga kostnader för kost och logi av mot förhållanden ombord svarande beskaffenhet.	
2)	Under semester-, vederlagsledighet och väntetid i anslutning härtil	132 kr
	(Utges även vid utgivande av semesterersättning. Kostersättning enligt samma grunder utges jämväl i samband med utbetalande av vederlags- ersättningar till den styrman/telegrafist som efter fullgjort vikariat eller fullgjord annan visstidsanställning (anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete - enligt § 2 mom 3 i storsjöavtalen) eller minst två års anställning slutar sin anställning. När ledigheten är beräknad i timmar divideras antalet ledighetstimmar med 5,0 för erhållande av antal dagar. Kostersättning utbetalas oavsett anställningstidens längd vid uppsägning p g a arbetsbrist.	
	<b>Anm. 1:</b> Med väntetid enligt punkt 2) avses den tid, varunder vederbörande avvaktar återinträde i arbete, sedan alla tid för semester och vederlag ut- nyttjats.	
3)	Ersättning under annan tid, då tjänsteavtalet består men vederbörande inte erhåller kost och logi ombord och inte heller bereds kost och logi i land av mot förhållanden ombord svarande beskaffenhet.	
	a) i Sverige samt i hemlandet (bosättningslandet)	919 kr
	<b>Not 1:</b> Tillhandahålls tjänlig bostad ombord men inte kost och lämnas inte fri kost i land, utgör ersättningen	472 kr

Tid då ersättning utges	Kronor per dag
<b>Not II:</b> Tillhandahålls kost ombord men inte bostad och anvisas inte bostad i land av mot förhållanden ombord svarande beskaftenhet, utgör ersättningen	450 kr
<b>Not III:</b> Om godtagbar sanitär standard inte kan upprätthållas under fartygs varvsvistelse, skall rederiet tillhandahålla bostad och kost i land	
<b>Anm. 2:</b> Har vederbörande utan olägenhet eller större kostnader tillgång till bostad, utgör ersättningen	132 kr
I sådant fall skall för av detta avtal berörd personal ersättning för resekostnader till och från arbetet utges.	
b) i övriga länder. Skäliga kostnader för kost och logi av mot förhållandena ombord svarande beskaftenhet, såvida inte rederiet tillhandahåller dylik kost och logi i land. Hinder möter inte mot träffande av överenskommelse mellan rederi och vederbörande att kontantbeloppen för kortidstraktamente enligt det statliga utlandsreglementet skall utges.	
4) Under resa som det åligger rederiet att bekosta, om kost och logi inte tillhandahålls, utges ersättning för havda kostnader enligt rese-räkning. Om möjligt skall i vart fall större utgifter styrkas med verifikationer. Om verifikationer inte företes skall ersättning utges med följande belopp för	
a) såväl kost som logi för natt	919 kr
b) logi för natt	450 kr
c) kost	472 kr
d) kort resa under åtta timmar	132 kr



## 7. Giltighet

Avtalet om allmänna villkor gäller fr o m 1 februari 2013.

Särskilda överenskommelsen om lön och övriga ersättningar gäller fr o m den 1 februari 2013.

## 8. Uppsägning och förhandlingar om nytt avtal

Uppgörelsen gäller för tiden t o m 31 januari 2016 och därefter år efter år, såvida inte uppsägning sker skriftligen minst tre månader före den 31 januari.

Stockholm den 7 maj 2013

Sjöfartens Arbetsgivareförbund

Sjöbefälsföreningen

Lars Andersson

Martin Lindeblad

### Nedan citeras styrmans-/telegrafistavtalets paragraf 15 mom 4:4

#### **Mom 4:4 Fartygens gruppindelning**

Om tveksamhet uppstår ifråga om fartygsgrupperna, skall uppgörelse på anmodan av endera parten träffas mellan parterna.

Det största dödviktstonnaget skall används vid inplacering av s k open/closed shelterdäckfartyg i tonnagegrupp. Om fartygets maskinstyrka i kilowatt (effektiv effekt) enligt nedanstående tabell berättigar till inplacering i högre fartygsgrupp än antalet dw-ton, skall den i tabellen angivna gruppen gälla. Om tvist uppstår rörande maskinstyrkan på fartyg, skall den effekt gälla, som motortillverkaren uppger i nominell MCR kilowatt enligt ISO norm nr 3046/1.

Fartyg som nyregistrerats i svenska skeppsregistret efter 31 december 2002 med en framdrivningseffekt om minst 6200 kW omfattas av följande:

Om den totalt installerade maskinstyrkan i kilowatt berättigar till en inplacering i högre fartygsgrupp än vad enbart framdrivningseffekten berättigar till skall utgående tarifflöen enligt fartygsgruppen som framdrivningseffekten baseras på räknas upp med högst en grupp.

(MCR = maximum continuous rating)

kW	Grupp	kW	Grupp
-1399	5	10600-12799	12
1400-2099	6	12800-14999	13
2100-2799	7	15000-17199	14
2800-4699	8	17200-19399	15
4700-6199	9	19400-21899	16
6200-8399	10	21900-	17
8400-10599	11		

## LIITE 3 VIROLAISEN SOPIMUKSEN PALKKALIITE

Vanhempi perämies A-II/2 yli 3000 GT	2484,00
2 perämies A-II/1	1836,00
3 perämies A-II/1	1728,00
4 perämies A-II/1	1566,00
Purseri A-II/4	1539,00
Vanhempi matruusi /WR A-II/4	1296,00
Palomatrausi /WR A-II/4 + A-VI/3	1296,00
Matruusi /WR A-II/4	1263,60
OS A-II/5	1140,00
Kirvesmies	1242,00
Konepäällikkö A-III/2	3110,40
Ylikonemestari A-III/2	2484,00
2. konemestari A-III/2	2322,00
3. konemestari A-III/1	2019,60
4. konemestari A-III/1	1836,00
Laivasähkömies A-III/6	2322,00
Järjestelmä/automaatiikka-asentaja A-III/1	1728,00
Kylmälaiteasentaja A-III/1	1728,00
Koneenkäyttäjä /WR (konevahti) A-III/4	1512,00
Koneenkäyttäjä (koneenkäyttäjä-matruusi) A-III/5	1263,60

Euro Work Oü:n ja Viron riippumattoman merimiesliiton välisen työehtosopimuksen liitteet. Tallinna 2012